



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

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO;  
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL”**

**TESIS**  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
DOCTOR EN DERECHO

PRESENTA:  
**MARCO ANTONIO DOMÍNGUEZ MÉNDEZ**

TUTOR PRINCIPAL:  
DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ  
FACULTAD DE DERECHO

CIUDAD UNIVERSITARIA. CD. MX., MAYO, 2023.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE DERECHO**

---

---

**COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO**

**"UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO;  
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO  
Y ESTABILIDAD LABORAL"**

**T E S I S  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
DOCTOR EN DERECHO**

**PRESENTA:  
MARCO ANTONIO DOMÍNGUEZ MÉNDEZ**



**TUTOR PRINCIPAL:  
DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ  
FACULTAD DE DERECHO**

**Ciudad Universitaria, CDMX, Mayo, 2023.**





## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, a mis padres: Alicia Méndez Salinas y Mauro Domínguez Meza.

A la Dra. Patricia Alatorre Yáñez, mi esposa, mi compañera; juntos hemos caminado por los senderos de la vida por cerca de cinco décadas y deseo que sigamos de la mano por el resto de nuestros días, gracias por todo y por tanto ¡Te amo!

A mis hijos Isaí David, Sandra Xiomara; a mis nietos Mathias Nicolás, Mikaël Luca y a mi lentejita, motivo de mi vida, mi gran orgullo ¡gracias por existir, los amo!

A mi nuera Mireia Broto y yerno Marc Dupuis, gracias por formar parte de mi familia y vida y sobre todo por amar y cuidar tanto de mis hijos.

A mi tía Matilde, por darme los elementos y la oportunidad para seguir estudiando.

A mi querida abuela materna y segunda madre Antonia Salinas, una indígena oaxaqueña, tehuana, istmeña, iletrada, mujer trabajadora, luchadora y generosa con todos, gracias por darme todo tu amor, desde aquí al plano donde te encuentres todo mi amor, admiración y agradecimiento “Chunca” de mi vida, mi “Tanguyú”, siempre te amaré, eres mi gran orgullo, mi raíz, mi origen.

A mis hermanos especialmente a mi querida Elsa, gracias por darme siempre todo lo que estuvo a tu alcance.

A mis queridos amigos, gracias a todos y cada uno de ellos; gracias por formar parte de mi vida y ser motivantes para el desarrollo de este trabajo.

A mi tutor principal, Dr. Enrique Larios Díaz, quien me ha motivado en el gusto por la materia laboral y especialmente por su orientación integral para el desarrollo y conclusión del presente trabajo, gracias por su invaluable apoyo dentro de los desasosiegos e incertidumbre para seguir adelante, y que hizo que fructificaran las innumerables madrugadas y desvelos; a él mi eterno agradecimiento, admiración, cariño, reconocimiento y respeto, sobre todo porque a pesar de las múltiples ocupaciones y cargos que desempeña de manera brillante, siempre conté con su tiempo y disposición, no deja de sorprenderme su fortaleza, empeño, entereza, compromiso y amor en favor de sus alumnos y de quienes formamos parte del Colegio de profesores de Derecho del Trabajo de nuestra querida Facultad.

Al Dr. Porfirio Marquet Guerrero, integrante de mi Comité Tutor, toda una institución en el derecho laboral y gran universitario, Director del Seminario del Derecho del Trabajo, mi admiración, respeto y cariño hacia él, siempre atento y dispuesto a orientar, recomendar el desarrollo de este trabajo con sus aportaciones sustanciales y definitivamente estructurales. Gracias querido Doctor, gracias por su paciencia, su bonhomía, su generosidad, por su elocuencia y claridad de sus explicaciones basados en su experiencia y desde luego por su siempre sorprendente e inagotable sabiduría.

A la Dra. Catalina Zavala Olivares, también integrante de mi Comité Tutor, sus orientaciones y recomendaciones resultaron fundamentales para el desarrollo de cada uno de los capítulos del presente trabajo, su disposición y tiempo dedicado en su tutoría marcaron el rumbo y toma de decisiones en el camino a seguir hasta la conclusión de este, gracias, muchas gracias.

Al Dr. Raúl Contreras Bustamante, Director de nuestra Facultad de Derecho, muchas gracias por su valioso apoyo, sus consideraciones, sus palabras de fortaleza y aliento para iniciar y concluir este trabajo, con el especial cuidado de lo que él mismo representa para la comunidad universitaria; su motivación e impulso han sido determinantes para mí, a partir del ejemplo que nos da con su labor y

conducción de nuestra Facultad, cuyos logros la sitúan en el lugar 26° en el *ranking* mundial y la primera en Iberoamérica, producto de su trabajo de máxima calidad y del esfuerzo desarrollado por Usted y su excelente equipo de trabajo, un reconocimiento como universitario y mi agradecimiento en favor de nuestra casa de estudios, la mejor Universidad del país, hoy por hoy ¡la Universidad de la Nación!

Al Dr. Ricardo Rojas Arévalo, Secretario General de nuestra siempre erguida Facultad de Derecho, entrañable amigo, gracias por todas sus orientaciones y apoyos brindados para la consecución de este trabajo; también es justo dar reconocimiento de su labor en favor de nuestra comunidad, hombre justo, siempre atento y presto para atender cualquier aspecto que sabe atender y resolver con suma solvencia, los entuertos típicos del cargo, con la natural facilidad de su persona para encontrar dentro de los disensos los consensos. Gracias querido Doctor por tu labor, pero sobre todo como siempre diré, gracias por tu amistad y apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, que me formó y a la que debo todo lo que ahora soy, así como a su excelentísimo Rector Doctor Enrique Graue Wiechers, quien a lo largo de su administración la ha mantenido en los mejores lugares del ranking mundial y la ha defendido de los embates que han querido atentar en contra de su autonomía, que es la que nos permite gozar de las libertades que hoy tenemos los universitarios y por consiguiente nos da estabilidad en todos los ámbitos, especialmente en lo laboral.

A mi querida Facultad de Derecho, a mis profesores, a mis alumnos, a la comunidad universitaria, y de manera especial a la comunidad de trabajadores universitarios y a sus dirigencias sindicales, a quienes considero son la motivación de este trabajo, Gracias.

## INTRODUCCIÓN

El tema de la Educación en México es de vital importancia, ya que es uno de los ejes del Estado que más nos deben preocupar, y que merecen toda nuestra atención. Así pues, tenemos que el Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde que surge, le da a la educación en general, la connotación de una garantía individual y, posteriormente con la modificación de junio de 2011, se transforma en un derecho humano, que le concede la posibilidad a cualquier individuo al que le aplica, en especial a los mexicanos, de poder estudiar para desarrollarse; de esta manera convierten en obligatorios todos los niveles de educación, esto es, la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior.

Hemos hecho esta pequeña introducción, para ubicarnos en el tema que nos atañe y que es del que tratará el presente trabajo. Para poder brindar educación, el estado debe contar con los elementos que permitan cumplir con tan importante función y uno de esos elementos son las instituciones educativas, dentro de las que se encuentra la Universidad Nacional Autónoma de México, materia de esta investigación, la que, de acuerdo con su Ley Orgánica, es un organismo público descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y patrimonio propio, cuyos fines sustantivos: son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

Para poder llevar a cabo esos fines, la UNAM, como cualquier otra institución educativa, necesita contar con varios elementos; en primer lugar, con recursos presupuestales, lo cual posibilita que tenga instalaciones adecuadas y los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de los mencionados fines. Pero hay un elemento, sin el cual no podría existir: el elemento humano quien le da su vida y esencia; por un lado están los alumnos, quienes tampoco podrían lograr sus propósitos de formación académica sin el otro elemento humano básico, es decir, los trabajadores académicos; para apoyar a ambos, encontramos al personal administrativo, de esta manera, todos ellos en conjunto hacen que la institución funcione y pueda cumplir con la misión que la sociedad le ha encomendado. No debemos soslayar la autonomía de la que goza, con fundamento en el citado artículo

3º constitucional, fracción VII, que le posibilita dictar sus propias normas, en especial las que se refieren a los aspectos de carácter académico.

Ahora bien, ya más ubicados en nuestro tema, de estos elementos que componen a la UNAM, nos referiremos al de los trabajadores, tanto académicos como administrativos, quienes constituyen el elemento humano que le permite a la Institución el logro de sus fines y, por consiguiente, el desarrollo de sus actividades, lo cual se puede cumplir gracias a la estabilidad laboral que ha mantenido durante ya casi treinta y cinco años, porque desde 1988 no se ha estallado un movimiento de huelga, lo cual no es cuestión de suerte ni de la casualidad, sino que esto se ha alcanzado a través de la negociación, tanto individual como colectiva, especialmente a través de los dos grandes sindicatos titulares de la contratación colectiva de trabajo, y que es la que rige en la UNAM.

Cabe mencionar que, la efectividad como la operatividad de los convenios en los que tienen sustento los acuerdos colectivos, que se revisan de manera bienal, comprenden aspectos de naturaleza administrativa, económica, jurídica, y de organización, entre muchos otros más.

Por otro lado, no podemos dejar de ver la influencia que en su momento ha tenido la reforma constitucional de febrero de 2017, en materia laboral, en cuanto a las relaciones laborales de la UNAM, toda vez que nos obliga a la actualización del marco normativo laboral, derivando en: la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo de 2018 (C098); la suscripción del T-MEC, la aprobación de su Anexo 23-A “Aspectos Laborales” de 2019 y, en consecuencia, la reforma a la Ley secundaria del 1º de mayo de 2019, de la cual cabe resaltar la transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos, lo cual, en su conjunto no sería posible sin la existencia de un Estado Democrático de Derecho.

La reforma en materia laboral responde, en parte, al acuerdo internacional derivado de las negociaciones alcanzadas con los Estados Unidos de América para la negociación del Tratado de México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), con la finalidad de reconocer la democracia sindical; el voto personal, libre, secreto y directo de los trabajadores para la elección de sus representantes; la transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos y lo inherente a la justicia laboral.

Lo anterior, se formaliza con el reconocimiento a los derechos laborales fundamentales de los trabajadores en la legislación secundaria del Estado Mexicano, a efecto de garantizar la protección de cada uno de sus derechos; la libertad sindical; la igualdad sin discriminación en materia de empleo; la prohibición de los contratos de protección que traiga como consecuencia su desaparición; de manera especial lo relativo a la equidad de género, todo ello en aras de impulsar una verdadera agenda de cooperación en materia laboral cuya característica sea tanto transversal como multisectorial, tendiente a la materialización de la reforma laboral de 2019.

De la reforma constitucional en materia laboral de 2017 y de la reforma a la Ley secundaria de 2019, se advierte que la intención del constituyente es la de garantizar los derechos laborales fundamentales de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, estén o no sindicalizados; toda vez que se busca dar certeza y seguridad jurídica dentro de las relaciones contractuales.

En este sentido, y aterrizando lo anterior al tema que nos ocupa, la Universidad Nacional Autónoma de México, desde un enfoque constitucionalista y garantista, respeta, garantiza y protege los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos; dado que ninguna ley, estatuto o instrumento jurídico que regula a la UNAM y a sus relaciones colectivas de trabajo, puede contravenir las disposiciones establecidas en la propia Constitución y en sus Leyes Federales, sin dejar de lado el bloque de constitucionalidad relativo a la convencionalidad, y llevando a cabo un análisis de casos que han sido expuestos ante los organismos internacionales.

Se puede sostener que derivado de las relaciones colectivas de trabajo, la estabilidad laboral en la Universidad de la Nación, se ha hecho posible que aun ante los efectos de la pandemia por el COVID 19, nuestra Máxima Casa de Estudios, sus Facultades, sus Institutos de Investigación, sus Escuelas, sus Centros de Enseñanza y, en general, sus estructuras de difusión de la cultura, no dejaran de trabajar, de producir, de cumplir con sus obligaciones frente a la sociedad, en muchos casos de manera híbrida, y en muchos otros de manera

presencial o bien como lo ha sido el caso de la enseñanza, que casi en su totalidad, se desarrolló de manera digital, a distancia.

Es por ello, que la hipótesis del presente trabajo, parte de la afirmación de que la normatividad laboral vigente con la que cuenta la Universidad Nacional Autónoma de México debe estar acorde con los nuevos mecanismos constitucionales y legales en la materia, promover, proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras tanto académicos como administrativos porque forman parte de la agenda sindical por la defensa de los derechos laborales colectivos y, como hemos sostenido, de la estabilidad laboral. El enfoque para el análisis de la misma es desde la perspectiva de los derechos humanos, iuspositivista y filosófica.

Sin duda, la reforma constitucional y legal en materia laboral, como un nuevo derecho del trabajo, ofrece, entre otras, la posibilidad de potenciar los derechos humanos y fundamentales laborales, atendiendo, en el caso, a la dinámica jurídica de la propia UNAM; siendo necesario incorporarlos en la normativa universitaria, a partir de: programas y acciones de representatividad de trabajadores académicos y administrativos, conformando una pluralidad de participantes; mecanismos para garantizar la participación de los trabajadores sin discriminación por razones de género, religiosas, políticas o de cualquier otra índole, en la elección de los liderazgos a través del voto personal, libre, directo y secreto; así como la transparencia en la suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y de acceso a la información.

Así, en el capítulo 1 del presente, llamado “Autonomía Universitaria”, se contempla la evolución de las relaciones laborales y del sindicalismo en la UNAM, a partir de su autonomía (1929). De igual modo, se plantea un análisis retrospectivo de las relaciones laborales colectivas en la UNAM de cara a las reformas laborales, con el propósito de mantener y potenciar la estabilidad de todos sus trabajadores.

En el capítulo 2, que lleva por nombre “UNAM; relaciones colectivas de trabajo”, atiende los derechos colectivos de las personas trabajadoras académicas y administrativas. Hay que resaltar que la estabilidad laboral en la UNAM es fundamental, sin ella no podemos dar consecución y cumplimiento a los fines sustantivos que señala su Ley Orgánica, no estaríamos en posibilidad de dar

atención al mandato que la sociedad le ha encomendado. Es también una condición que otorga a los trabajadores el derecho a la permanencia e inamovilidad en su empleo, sin el temor de perderlo o ser despedido de manera arbitraria, a menos que cometa alguna falta que sea justificada y que esté contemplada como tal en la ley.

Podemos referir que, la estabilidad laboral ha hecho posible que a pesar de los efectos de la pandemia por el COVID 19, de manera ejemplar la UNAM, siguió con el desarrollo de sus funciones, y así en todas las entidades y dependencia de esta casa de estudios, pudo cumplir con sus obligaciones frente a la sociedad, en los casos que lo permitieron, se hizo de manera híbrida, y en muchos otros de manera presencial o bien como lo ha sido el caso de la enseñanza, que se llevó casi en su totalidad, a través de las plataformas utilizadas al efecto.

En el capítulo 3, intitulado “Ley Federal del Trabajo; reforma de 2019, sus implicaciones en la UNAM”, se revisan los antecedentes más recientes e impactantes de la reforma laboral 2017-2019 y sus implicaciones en la UNAM.

Ello en virtud de que la normatividad laboral vigente con la que cuenta la Universidad Nacional Autónoma de México debe ser acorde con los nuevos mecanismos constitucionales y legales en la materia, y promover, proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras tanto académicos como administrativos porque forman parte de la agenda sindical por la defensa de los derechos laborales y por consiguiente la estabilidad laboral.

El capítulo 4, que tiene por encabezado “Reforma de 2019, vinculación con las relaciones laborales de la UNAM”, proyecta una radiografía comparativa sobre la estabilidad laboral en la UNAM de cara a la reforma laboral de 2017-2019.

Es innegable que las relaciones colectivas en la UNAM tienen una relación directa con la estabilidad laboral de sus trabajadores y, esta última, genera tranquilidad personal, económica y mayor productividad en las y los trabajadores, ya sean académicos o administrativos.

La pandemia por COVID 19 marcó un cambio de paradigma en el tema de la estabilidad laboral, ante el hecho de que en esta Casa de Estudios, sus Facultades, sus Institutos de Investigación, sus Escuelas, sus Centros de Enseñanza, sus estructuras de difusión de la cultura, no dejaron de trabajar, de producir, de cumplir

con sus obligaciones frente a la sociedad, lo que implicó nuevas formas de cumplir con nuestras obligaciones y ejercer nuestros derechos, diversos Acuerdos que se celebraron buscando el equilibrio en la relaciones laborales de acuerdo con las reformas en materia del Derecho del trabajo, potenciando en todas formas la estabilidad laboral de todas y cada una de las personas trabajadoras.

Las relaciones laborales en la UNAM, tuvieron que adaptarse a las nuevas obligaciones individuales y colectivas de los trabajadores, y la Universidad, por su parte, en su calidad de empleadora también se responsabilizó de las nuevas modalidades en términos de la legislación laboral reformada, con el propósito no solo de garantizar la certeza y la seguridad jurídicas, sino acaso y más valioso aún, porque de manera general, permite a todos los integrantes de la comunidad educativa y, de manera particular, a la Universidad y a sus trabajadores, converger en la vida universitaria bajo el cobijo de la estabilidad laboral.

Las transformaciones que han tenido que encarar las relaciones laborales en la UNAM se analizan adecuadamente una vez que se comprende los elementos que las integran; así ha sido, así es y así seguirá siendo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO;  
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL.**

Introducción general.

**Capítulo 1. Autonomía Universitaria**

1.1 Antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM). -----	p. 1
1.2 Ley Orgánica de la UNAM. -----	p. 9
1.3 Evolución de sus relaciones laborales. -----	p. 15
1.4 Afiliación de las personas empleadas de la UNAM a la seguridad social. -----	p. 25
1.5 Acuerdo de incorporación de las personas trabajadoras de la UNAM al régimen de pensiones civiles. -----	p. 30
1.6 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. -----	p. 32
1.7 Garantía constitucional de la autonomía universitaria. -----	p. 35
1.8 Consideraciones finales. -----	p. 42

**Capítulo 2. Las Relaciones Laborales Colectivas en la UNAM.**

2.1. Preámbulo del sindicalismo universitario. -----	p. 44
2.2. Teoría de los derechos humanos. -----	p. 47
2.3. Derechos Fundamentales. -----	p. 55
2.4. Derechos colectivos de las personas trabajadoras académicas y administrativas. -----	p. 60
2.4.1. Artículo 3ro. Constitucional. -----	p. 63
2.4.2. Reglamentación del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. -----	p. 79
2.5. Garantías de los derechos laborales. -----	p. 81
2.6. UNAM; equilibrio en sus relaciones laborales. -----	p. 86
2.7. Estabilidad en el empleo. -----	p. 91

2.8. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -----	p. 109
2.9. Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM). -----	p. 120
2.10 Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM). -----	p. 127
2.11 Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM (SITTAUNAM). -----	p. 129
2.12 Representación, legitimación y libertad sindical. -----	p. 130
2.13 Estadística de afiliación sindical. -----	p. 135
2.14. Negociación colectiva, práctica democrática. -----	p. 136
2.15. Consideraciones finales. -----	p. 157

### **Capítulo 3. Ley Federal del Trabajo; reforma de 2019, sus implicaciones en la UNAM.**

3.1. Reforma constitucional de 2017. -----	p. 161
3.2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificación del Estado mexicano. -----	p. 167
3.3. Ley Federal del Trabajo (LFT), modificaciones de 2019. -----	p. 169
3.3.1. Aspectos generales. -----	p. 170
3.3.2. Legitimación. -----	p. 179
3.3.3. Negociación colectiva. -----	p. 183
3.3.4. Justicia Laboral. -----	p. 193
3.4. T-MEC, vinculación en la implementación y cumplimiento de la reforma laboral. -----	p. 195
3.4.1. OIT, relevancia de sus convenios fundamentales. -----	p. 198
3.4.1.1. Convenio 87, libertad y protección del derecho de sindicalización. -----	p. 199
3.4.1.2. Convenio 98, derecho de sindicación y de negociación colectiva. -----	p. 202
3.4.1.3. Convenio 138, edad mínima para trabajar. -----	p. 204
3.4.1.4. Convenio 182, peores formas de trabajo infantil. -----	p. 208
3.4.1.5. Convenio 100, igualdad de remuneración. -----	p. 210

3.4.1.6. Convenio 111, discriminación en el empleo. -----	p. 213
3.4.1.7. Convenio 29, trabajo forzoso. -----	p. 216
3.4.1.8. Convenio 105, abolición del trabajo forzoso. -----	p. 219
3.5. Consideraciones finales. -----	p. 222

**Capítulo 4. Reforma de 2019, vinculación con las relaciones laborales de la UNAM.**

4.1. Sujetos de la relación laboral. -----	p. 225
4.1.1. Condiciones de trabajo -----	p. 233
4.1.1.1 Reducción de la jornada de trabajo. -----	p. 236
4.1.1.2. Salario mínimo. -----	p. 238
4.1.2. Ingreso, permanencia y retiro de las personas trabajadoras. -----	p. 243
4.2. Suspensión, terminación y rescisión. -----	p. 251
4.3. Prestaciones laborales. -----	p. 262
4.4. Seguridad social. -----	p. 265
4.5. Relaciones laborales sustentadas en los contratos colectivos de trabajo. -----	p. 274
4.5.1. Objeto de cada Contrato Colectivo de Trabajo. -----	p. 275
4.5.1.1. Convenios relevantes celebrados con la AAPAUNAM. ----	p. 276
4.5.1.2. Convenios relevantes celebrados con el STUNAM. -----	p. 279
4.6. UNAM, sus medios alternativos de solución de conflictos. -----	p. 286
4.7. Huelga. -----	p. 296
4.8. UNAM, su estabilidad laboral. -----	p. 304
4.9. Consideraciones finales. -----	p. 327
Conclusiones -----	p. 330
Propuestas -----	p. 332
Fuentes de consulta -----	p. 335
Apéndice I. Galería de Entrevistas ODOREM TERRAE (El aroma de mi tierra)	p. 350
Apéndice II. Galería Fotográfica UNIVERSITY ANIMAE (alma universitaria)	--p. 385

## Lista de abreviaturas, acrónimos y siglas

<b>AU</b>	Autonomía Universitaria
<b>AAPAUNAM</b>	Asociación Autónoma del Persona Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>CC</b>	Congreso Constituyente
<b>CE</b>	Cláusula de Exclusión
<b>CT</b>	Condiciones de Trabajo
<b>CL</b>	Contrato Ley
<b>CTM</b>	Confederación de Trabajadores Mexicanos
<b>CROM</b>	Confederación Regional Obrera Mexicana
<b>CSUM</b>	Confederación Sindical Unitaria de México
<b>CONVENIO 87</b>	Convenio 87 de la OIT sobre “Libertad sindical y protección del derecho de sindicación”.
<b>CONVENIO 98</b>	Convenio 98 de la OIT sobre “Derecho de sindicación y negociación colectiva”.
<b>CCT</b>	Contrato Colectivo de Trabajo
<b>CCTPPP</b>	Contratos Colectivos de Trabajo para la Protección Patronal
<b>CIT</b>	Contrato Individual de Trabajo
<b>CFCRL</b>	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<b>CEACR</b>	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
<b>CNCPL</b>	Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral

<b>CCNN</b>	Comités Consultivos Nacionales de Normalización
<b>CONACyT</b>	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
<b>CONASAMI</b>	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
<b>DH</b>	Derechos Humanos
<b>DHL</b>	Derechos Humanos Laborales
<b>DS</b>	Derechos Sociales
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>DGPe</b>	Dirección General de Personal de la UNAM
<b>EE</b>	Estabilidad en el empleo
<b>EPA</b>	Estatuto del Personal Académico de la UNAM
<b>FOVIMI</b>	Fondo de Vivienda Militar
<b>FC</b>	Funcionarios Conciliadores
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>JCA</b>	Juntas de Conciliación y Arbitraje
<b>JFCyA</b>	Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
<b>LGES</b>	Ley General de Educación Superior
<b>LGPC</b>	Ley General de Pensiones Civiles
<b>LSS</b>	Ley de Seguridad Social
<b>LISSEG</b>	Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato

<b>LISSTE</b>	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>LFTAIP</b>	Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
<b>NOM</b>	Normas Oficiales Mexicanas
<b>NOM 035</b>	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 que regula los riesgos psicosociales laborales
<b>NOM 037</b>	Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PIA</b>	Procedimiento de Investigación Administrativa
<b>RT</b>	Riesgos de Trabajo
<b>RIT</b>	Reglamento Interior de Trabajo
<b>RPUM</b>	Real y Pontificia Universidad de México
<b>SCJN</b>	Suprema Corte de Justicia de la Nación
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública
<b>STUNAM</b>	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<b>STPRM</b>	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
<b>STyPS</b>	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
<b>SS</b>	Seguridad Social

<b>SIRVOLAB</b>	Sistema Remoto de Votación Laboral
<b>TL</b>	Tribunales Laborales
<b>TLFyL</b>	Tribunales Laborales Federales y Locales
<b>T-MEC</b>	Acuerdo Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá
<b>TLCAN</b>	Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá
<b>TIPAT</b>	Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico
<b>UIES</b>	Universidades e Instituciones de Educación Superior
<b>UIESAL</b>	Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
<b>UNAM</b>	Universidad Nacional Autónoma de México



# CAPÍTULO 1

## AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

### 1.1. Antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

La Autonomía Universitaria (AU) podría ser no solo el tema principal de una investigación doctoral, sino incluso el de un tratado de filosofía del derecho por su relevancia y trascendencia para entender su impronta en la madurez de la Universidad Nacional Autónoma de México y su lugar hasta nuestros días en la conformación de la nación mexicana independiente con apenas 200 años de vida independiente.

En este devenir Renate Marsiske Schulte menciona que:

La nueva Ley Orgánica de 1929, conocida como Ley de Autonomía Universitaria, expresa en sus considerandos algunas de las ideas de la época sobre la universidad y su futuro: 1) La autonomía universitaria ha sido el ideal de los universitarios y de los gobiernos revolucionarios; 2) La universidad será autónoma; sin embargo, sigue siendo nacional y, por ende, una institución del Estado; 3) Los alumnos y profesores tendrán una directa injerencia en el manejo de la universidad; 4) La obligación del gobierno es atender la educación básica y, por ello, sería deseable que los interesados paguen la enseñanza superior por medio de colegiaturas... La Ley Orgánica de 1929 fue ambigua su falta de definición propició los conflictos universitarios que desembocaron en las siguientes leyes orgánicas: la de 1933, cuando la autonomía plena la transformó en corporación privada, y la de 1945, que finalmente convirtió a la autonomía universitaria en un ordenamiento legal capaz de regular adecuadamente las relaciones entre la UNAM y el Estado. ...Esta AU en México, no nace como un concepto acabado ni tiene una interpretación unívoca; su configuración, a través de los años es producto de situaciones y proyectos particulares en las diferentes universidades públicas mexicanas, con el común denominador de tener una base constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de junio de 1980, que garantiza el autogobierno, las libertades de cátedra e investigación,

la autodeterminación de planes programas, los criterios de aceptación de estudiantes, la autoadministración y la facultad de fijar los términos de la contratación de académicos y su remuneración.<sup>1</sup>

La obra *La Autonomía Universitaria en México*, tiene una especial relevancia ya que fue publicada por la UNAM al conmemorar el 85 aniversario de su autonomía, con la destacada participación de investigadores, profesores y académicos de la Universidad quienes permiten valorar a través de sus reflexiones, lo que ha representado desde entonces y hasta la fecha la AU, con ella los miembros de la comunidad universitaria asumen la responsabilidad frente a la sociedad mexicana de buscar permanentemente mejores formas de organización, hacer un uso adecuado de los recursos financieros que les otorga la nación, cumplir con la obligación de rendir cuentas claras y transparentes sobre su uso, así como difundir claramente los resultados obtenidos en su ejercicio para el cumplimiento de sus fines sustantivos de docencia, investigación y difusión de la cultura.

El punto de partida para analizar el derecho laboral universitario será a partir del triunfo de la AU en 1929, de la cual solo haremos un breve esbozo por considerarlo un referente trascendente para comprender el tema central de esta investigación resaltando el enorme valor e importancia que tiene para el éxito del proyecto universitario.

Para entender cómo la Universidad obtuvo la AU, es necesario hacer una breve referencia a las discusiones que se llevaron a cabo por parte de los legisladores de aquella época, ya que había quienes estaban a favor y quienes estaban en contra; en este punto relativo a los debates sobre la autonomía, el jurista laboralista Enrique Larios Díaz señala:

[...] el debate sobre la autonomía universitaria que tuvo entre sus principales inspiradores a Vicente Lombardo Toledano, Manuel Gómez Morín, Alberto

---

<sup>1</sup> Marsiske Shulte, Renate, “La autonomía universitaria de 1929: Una revisión después de 90 años”, en Lomelí Vanegas, Leonardo (coord), *Autonomías bajo acecho*, México, S XXI, 2019, pp. 48-61

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 legisladores acogieron como propio. En el recinto cameral se pronunciaron en favor de Alfonso Cravioto, Aurelio Manrique y Rafael Martínez de Escobar y el principal opositor fue Luis Cabrera quien logró 92 votos en contra de la autonomía universitaria y sólo 82 a favor.<sup>2</sup>

Enrique Larios Díaz refiere la intervención de las agrupaciones estudiantiles, quienes elaboraron diversos proyectos entre 1923 y 1928, en los que insistían sobre la petición de la autonomía para la Universidad ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, y en mayo de 1929, siendo Presidente provisional de la República Emilio Portes Gil, fue designado como rector de la UNAM Don Antonio Castro Leal, recordándonos que para ese entonces la designación de rector recaía en el Jefe del Poder Ejecutivo Federal.

En este contexto, la autonomía universitaria, deviene entre otras causas, del movimiento estudiantil suscitado en 1929 iniciado por la protesta de los estudiantes de la Escuela Nacional de Jurisprudencia en contra de la imposición del director y las autoridades de establecer exámenes trimestrales en lugar de exámenes finales; este conflicto se extendió a otras escuelas que se sumaron al llamado de “huelga”, cada una con sus propias peticiones.

Debido a ello y al ser la Universidad dependiente del Gobierno Federal, intervino la fuerza pública para reprimir el movimiento, lo que orilló a los estudiantes a demandar la autodeterminación de la Universidad Nacional respecto del gobierno.

[...] Pronto se politizó el conflicto, generando opiniones enfrentadas dentro del propio GF, la más trascendente fue la del Secretario de Educación Pública Ezequiel Padilla, quien era partidario de reprimir la huelga y la de José Manuel

---

<sup>2</sup> 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.

Puig Casauranc, Jefe del Departamento Central, quien mediante un memorándum dirigido al Presidente provisional de la República, se pronunció a favor de anticiparse a los reclamos estudiantiles y otorgar a la UNAM, una absoluta autonomía técnica administrativa y económica.<sup>3</sup>

El conflicto duró más de dos meses y concluye cuando el Presidente Emilio Portes Gil envía la iniciativa de Ley para que se otorgue la autonomía a la Universidad, derivando de ello, en julio de 1929 se promulga la Ley Orgánica que contenía las disposiciones relativas a la autonomía otorgada.

El 3 de julio de 1929 culmina el conflicto estudiantil que otorga la autonomía a la Universidad, también se constituye la “Sociedad de Profesores, Preparadores y Ayudantes de la Escuela Nacional Preparatoria”, con el propósito de velar por los intereses universitarios de sus miembros en todos los aspectos derivados de la Ley.

En periodo extraordinario de sesiones, el Congreso de la Unión escuchó al Secretario de Educación Pública, Ezequiel Padilla, quien fundó el requerimiento del Jefe del PEF para gozar de facultades extraordinarias y consecuentemente pudiera expedir la Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México Autónoma(sic); acordadas las prerrogativas de excepción, el 26 de julio de 1929 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y, entre sus considerandos destaca: 1) Que el gobierno universitario debería encomendarse a todos los elementos propios y representativos que la constituyen, gozando de injerencia real y directa los profesores y los alumnos; 2) Que la autonomía implicaba una amplia facilidad de trabajo, disciplina y libertad equilibradas; 3) Que la autonomía reafirmaba a la UNAM como una institución del Estado mexicano; 4) que recibiría del Gobierno Federal un subsidio suficiente para seguir desarrollando las actividades que la animaba.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, pp. 191-192.

<sup>4</sup> *Ídem*.

El articulado en comento le confiere a la UNAM el carácter de corporación pública autónoma con plena capacidad jurídica y con las limitaciones señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la propia Ley. Desde entonces, se observa que una de sus obligaciones torales es impartir educación superior para la formación de profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, dirigir la investigación científica vinculada directamente con las condiciones y problemas nacionales y, exaltar la cultura nacional para permitir la integración del pueblo mexicano.

En este mismo sentido, cabe citar lo expresado por el Dr. José Dávalos Morales, quien en su capítulo sobre el “Sindicalismo Universitario”, hace referencia a la AU:

Las universidades tienen la facultad constitucional de darse a sí mismas, a través de sus órganos colegiados, la normatividad para atender los aspectos académicos en el contexto de su autonomía.

El quehacer de enseñar, de investigar y de difundir la cultura en México ha dado frutos generosos, gracias al ambiente de libertad en el que se desarrolla la vida académica de las instituciones de educación superior.

La libertad de cátedra y de investigación, que es el corazón de la autonomía universitaria, es lo que hace florecer el conocimiento científico, humanístico, técnico y artístico; ha consolidado una cultura con recias raíces nacionalistas, pero a la vez de dimensión universal. La autonomía de la universidad pública es la conciencia de la nación. Por eso el Estado tiene obligación de cuidar su integridad y de estimular su desarrollo pleno; así lo dispone la Constitución.<sup>5</sup>

El Dr. José Dávalos Morales profundiza su análisis de la figura de la AU sustentándola en tres principios fundamentales e inseparables:

---

<sup>5</sup> Dávalos Morales, José, “Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano”, *El sindicalismo Universitario*, México, UNAM, 2003, consultado el 14 de julio de 2021 en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/15.pdf>

- ✓ Autonomía de gobierno. Capacidad para determinar libremente su forma de gobierno, designar a sus autoridades académicas, establecer su normatividad universitaria, régimen disciplinario y administración de su patrimonio.
- ✓ Autonomía académica. Facultad para determinar la elaboración de Planes y Programas de Estudio, así como las líneas de investigación, políticas culturales y, para decidir en todas las cuestiones académicas que se le presenten.
- ✓ Autonomía administrativa. Autoridad para establecer sus formas de ingreso, permanencia y promoción del personal académico, determinar libremente el destino de sus partidas presupuestales e ingresos autogenerados con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. A lo anterior, agrega:

[...] cuando alguno de estos elementos de la autonomía es restringido o desaparece, el concepto de autonomía languidece y se entra en el terreno de las simulaciones. En la autonomía universitaria no hay medias tintas; hay autonomía o no la hay.

La autonomía no es sinónimo de inmunidad ni de extraterritorialidad. Las universidades no son islas, forman parte de un continente, el continente del Estado mexicano. Las universidades públicas autónomas tienen amplia capacidad de autodeterminación, siempre con pleno respeto a la norma constitucional y legal. La autonomía no puede, no debe verse como un simple mecanismo para conseguir eficiencia en el servicio de la enseñanza superior. Su significado va mucho más allá; la autonomía universitaria tiene que ver con la libertad ilimitada del espíritu, que crea y recrea los valores humanos y los hace trascender.<sup>6</sup>

El triunfo 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 CPEUM de 1917, lo que dio pie a que se

---

<sup>6</sup> *Ibíd*em, p. 257.

conformará, en su momento, la primera organización sindical al interior de la Universidad.

Dentro de las obligaciones que trajo consigo la AU, se encuentra, la atención directa de las demandas que en defensa de los derechos laborales le presentaban los empleados universitarios, llamados entonces *servidumbre universitaria*. Los primeros pasos con miras a la atención y solución de esa ineludible necesidad, fueron las reformas a la Legislación Universitaria, al incorporar en la misma contenidos relativos a las condiciones generales a cumplir en las relaciones de trabajo para aplicarse al personal académico y al administrativo a su servicio, ya que hasta entonces no existía un marco legal que regulara las relaciones individuales o colectivas de trabajo en la UNAM, especialistas en la normativa universitaria: el Mtro. Luis Raúl González Pérez y el Dr. Enrique Guadarrama López:

**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.

[...]

**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 3° 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 requieren 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.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> 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>

Destaca la definición de la AU propuesta por el académico Luis Raúl González Pérez, en su obra: *La facultad y la responsabilidad de autogobierno de las universidades autónomas por ley* que a continuación se señala:

[...] 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.<sup>8</sup>

Es vital la importancia que tiene la libertad de la UNAM para autogobernarse y darse sus propia normatividad, particularmente, en el ámbito académico, en donde tendrá la facultad, entre otras, de regular de manera exclusiva, los aspectos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, prerrogativas que se derivan de la reforma al artículo 3º constitucional en 2017.

## **1.2. Ley Orgánica de la UNAM**

Evocar la historia es útil para comprender el origen de las instituciones, los antecedentes de la Universidad de la Nación se encuentran en la Real y Pontificia Universidad de México creada por cédula real del 21 de septiembre de 1551 expedida por el rey don Carlos de España.

---

<sup>8</sup> 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: [2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-autogobierno-de-las-universidades-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf](#) (unam.mx)

Durante los años del conflicto armado independentista de 1810, la vida académica en la Universidad se vio afectada, al respecto Luis Carlos González sostiene que, “el Virrey Venegas ordenó la requisición de su edificio principal para que sirviera de alojamiento al primer regimiento de los patriotas. En 1811, casi la totalidad de los estudiantes universitarios fueron reclutados para engrosar los Batallones Patrióticos. A partir de esa fecha, los cursos quedan suspendidos en todas las facultades, salvo en San Idelfonso”.<sup>9</sup> Este abandono de la Universidad, permitió que, basada en las corrientes europeas sobre ciencias, pensamiento social y positivismo, se formaran asociaciones como la Academia de Letrán en 1836 y el Ateneo Mexicano en 1840. En 1857, se deja de reconocer su existencia y se crea una Dirección de Instrucción Pública, la cual inició con seis establecimientos constituidos sobre estudios preparatorios, ideológicos, humanidades, ciencias físicas, matemáticas, médicas, jurisprudencia y ciencias eclesiásticas.

Con el movimiento de Reforma (1857 a 1861) la educación en México se vio influenciada por el pensamiento de hombres como Voltaire, Montesquieu, Rousseau, entre otros. Asimismo, a partir de 1875 surgieron protestas de estudiantes para que en la instrucción pública tuvieran mayor acceso los mexicanos más que los extranjeros. En 1881, el entonces Diputado Federal Justo Sierra, presentó al Congreso una Iniciativa para crear una Universidad Nacional, la cual fue inaugurada en septiembre de 1910, no sin antes hacerle frente a intereses políticos, sociales, económicos y de toda índole. Se reconocen sus nuevas raíces para una organización social y una mentalidad nacional, al mismo tiempo que se considera al gremio y claustro de la Real y pontificia Universidad de México.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Cit. por.* Ríos Ruíz, Alma de los Ángeles, *El nacimiento de la Universidad Nacional en el marco de la Revolución Mexicana*, p. 484; consultado el 5 de abril de 2022 y disponible en:

[www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/librosfac/pdf/pub05/17DraRIO S.pdf](http://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/librosfac/pdf/pub05/17DraRIO S.pdf)

<sup>10</sup> *Ibídem*, p. 475 a 494.

En el devenir histórico de la UNAM, se van formulando sus Leyes Orgánicas de 1910, 1929, 1933 y 1945, siendo esta última la que actualmente rige a todas las y los trabajadores de la misma.

En ese tenor, el Dr. Porfirio Marquet Guerrero, hace un análisis sobre los orígenes del concepto de universidad y la constitución de la Real y Pontificia Universidad de la Colonia; señala los antecedentes nacionales, desde la Independencia hasta la Revolución, haciendo referencia a Alfonso de María y Campos, en su estudio histórico jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929), donde precisa la serie de clausuras y reaperturas en que se vio envuelta a partir de la tercera década del siglo XIX:

**Supresión.** el 21 de octubre de 1833 determinada por el vicepresidente Valentín Gómez Farías.

**Reapertura.** el 31 de julio de 1834, determinada por el presidente Antonio López de Santa Ana.

**Clausura.** el 14 de septiembre de 1857 ordenada por el presidente Ignacio Comonfort en cumplimiento de lo ordenado en el Plan de Ayutla.

**Reapertura.** ordenada por Félix Zuloaga el 5 de mayo de 1858.

**Clausura.** el 23 de junio de 1861 decretada por el presidente Benito Juárez.

**Reapertura.** durante la invasión francesa en 1863.

**Clausura definitiva.** el 11 de junio de 1865, ordenada por Maximiliano.

...

A partir de la última clausura y hasta finales del siglo XIX y primera década del XX, la educación superior en México no se suprimió, sino se llevó a cabo de manera desarticulada en diversas escuelas particularmente las de Derecho, Ingeniería y Medicina, entre otras.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, “La Universidad Nacional Autónoma de México y el Derecho del Trabajo. Reflexiones sobre un Derecho de Trabajo Universitario”, *Temas del Derecho del Trabajo*, México, Secretaría de Gobernación, 2006, p. 35 y 36.

Refiere que, en 1867 se funda la Escuela Nacional Preparatoria, siendo de especial relevancia para la posterior refundación de la Universidad Nacional en 1910, con motivo del centenario del movimiento de independencia. En 1881, el diputado federal Justo Sierra, presentó al Congreso de la Unión, un proyecto de ley para la creación de la Universidad de México, como corporación independiente, la cual no prosperó, pero años más tarde, siendo Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes, retoma su idea para crear una universidad con carácter nacional. Para ello, "Ezequiel A. Chávez, colaborador cercano de Don Justo Sierra, realizó varios viajes a fin de conocer y adentrarse en la organización, constitución y administración de diversas universidades europeas, lo que resultó de gran utilidad para concretar el proyecto, dando especial importancia para dicho proyecto a las relaciones maestro-alumno-autoridades-estado, así como la organización interna de cada facultad, sus planes de estudio, tipos de examen y muchas más particularidades."<sup>12</sup>

Con la expedición de su Ley Orgánica de 26 de mayo de 1910, se constituyó como Universidad Nacional. Su régimen jurídico no cambió sino hasta 1929, año en que el Estado le otorgó su autonomía, en los términos de su primera Ley Orgánica como Universidad Nacional Autónoma de México, en dicho instrumento quedó definida como un organismo público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio<sup>13</sup>; y se prevé la existencia de los empleados universitarios, su Artículo 31 señalaba:

Los empleados de la Universidad de cualquiera índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta ley pero, por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma ley. A

---

<sup>12</sup> *Ídem.*

<sup>13</sup> *Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México* de 1929, en *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I, p. 12.

partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro.<sup>14</sup>

Un aspecto de los más reclamados por la clase trabajadora en nuestro país y atendido por el legislador de 1917, fue el relativo al derecho a la seguridad social, que también se recoge en la Ley Orgánica de 1929, en el artículo 31; aunque será hasta 1952 cuando se va a lograr de manera formal dicho reconocimiento en la Ley de Pensiones Civiles, al publicarse el 6 de junio de ese año, el Acuerdo Presidencial que dispone queden incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El artículo 33, refería: “Mientras los empleados de la Universidad estén sujetos a la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, el Tesorero de la Universidad, y, consecuentemente, los pagadores y oficinas pagadoras de sueldos o emolumentos de empleados de las instituciones que integran o en lo futuro integren a la Universidad están obligados a hacer al personal de las mismas instituciones, los descuentos que prevenga la Ley General de Pensiones Civiles y Retiro y la Dirección General del ramo...”<sup>15</sup> y, el Artículo 11 transitorio de la citada Ley, señalaba que “los empleados que en la actual Universidad y en las dependencias que se incorporen, hayan prestado servicios eficientes por más de un año, gozarán del derecho de preferencia al hacerse la distribución de empleos, de acuerdo con la nueva organización de la Universidad Autónoma.”<sup>16</sup>

Con estas disposiciones empiezan a vislumbrarse los primeros pasos para la regulación de las condiciones laborales en la Universidad.

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, artículo 31.

<sup>15</sup> *Ídem*, artículo 33.

<sup>16</sup> *Ibidem*, artículo 11 transitorio.

A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro.

En las Leyes Orgánicas de 1933 y la de 1945, ya no se hizo referencia a los empleados universitarios, quedando en una total indefinición y vacío legal, siendo hasta 1965, en que surge el Estatuto del Personal Administrativo, el instrumento que regula “las relaciones entre la Universidad y su personal administrativo, en los servicios de orden administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquier otra naturaleza...”<sup>17</sup> como quedaba expresamente en su primer numeral:

Artículo 1º. El presente estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.<sup>18</sup>

Se destaca que a diferencia de la carencia de regulación del personal administrativo, el personal académico si se encontraba contemplado en varios instrumentos, como es el caso del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1936, en cuyo Capítulo II, establecía en su artículo 35 lo siguiente: “Un Reglamento especial determinará la forma en que serán designados y removidos los profesores de la Universidad y fijará sus deberes y derechos [...]”,<sup>19</sup> dándole facultades al Consejo para intervenir en estos procedimientos.

En cuanto a la estructura administrativa, el Estatuto de la UNAM de 1936, refiere en su artículo 10 que: “el Consejo será integrado por el Rector, por los directores de

---

<sup>17</sup> *Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México 1965*, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I, 1965, p. 664.

<sup>18</sup> *Ídem*.

<sup>19</sup> *Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México 1936*, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I, 1965, p. 128.

las facultades e institutos, por los académicos profesores y por los académicos alumnos y por dos representantes del organismo de ex alumnos...”<sup>20</sup>; siendo dicho Consejo el antecedente del actual Consejo Universitario.

Esta característica administrativa, fue en diversas oportunidades criticada por el Doctor Mario de la Cueva y de la Rosa, en cuya persona se conjuntaron no sólo un constitucionalista reconocido y un especialista del Derecho del Trabajo, también fue “Rector interino de la UNAM del 3 de diciembre de 1940 al 18 de junio de 1942... Fue Director de la Facultad de Derecho de la UNAM de 1951 a 1953”<sup>21</sup>, razón por la cual fue un profundo conocedor de la Universidad a la cual profesó su cariño y devoción gran parte de su vida.

### **1.3. Evolución de sus relaciones laborales.**

La historia posiciona a la Autonomía Universitaria como la protagonista en la evolución de las relaciones laborales en la Universidad. A casi siete años de que se cumpla el centenario del otorgamiento de la AU la reflexión pertinente es centrarse en el efectivo autogobierno universitario.

El tema ha sido amplia y escrupulosamente abordado por el Dr. Porfirio Marquet Guerrero, uno de los laboristas más connotados en el ámbito universitario, quien además de haber participado en un número importante de negociaciones con los sindicatos de la UNAM durante las revisiones salariales y contractuales, también escribió algunas reflexiones sobre un derecho del trabajo universitario, entre otras obras, en *Las Bases Constitucionales del Derecho Mexicano del Trabajo*, en el cual expone:

... que después de una década de conflictos de tintes laborales que afectaron el adecuado funcionamiento principalmente de la Universidad Nacional

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 130.

<sup>21</sup> De la Cueva y de la Rosa Mario, “*Semblanza*”, consultado el 22 de febrero de 2021 y disponible en: <http://www.juntadegobierno.unam.mx/ex-miembros/15-mario-de-la-cueva-y-de-la-rosa.html>

Autónoma de México, pero también de otras entidades análogas, entre 1970 y 1980, el entonces Presidente de la República, José López Portillo, propuso al Poder Revisor de la Constitución la inclusión en el artículo 3º de la regulación de la autonomía universitaria y en el mismo precepto, el establecimiento de las bases fundamentales para la regulación de las relaciones de trabajo en dichas entidades educativas.

Al efecto, en junio de 1980 se adicionó al artículo mencionado una fracción, entonces la VIII que en un reordenamiento posterior en 1993, pasó a ser la VII, en cuya primera parte se precisaron los alcances de la autonomía universitaria, en tanto que en la segunda, que es la que concierne al presente ensayo, se determinó que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado “A” del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a las características propias de un trabajo especial, con el objeto de que concuerden los derechos laborales de los aludidos trabajadores con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación, así como con los fines de naturaleza académica que la primera parte de la misma fracción atribuye a estas instituciones.<sup>22</sup>

Por otra parte, destacan algunos fragmentos del discurso que el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, dio con motivo del 50º aniversario de la citada autonomía en el Palacio de Minería el 22 de enero de 1979, en un contexto, en el que no había transcurrido mucho tiempo de haberse vivido una de las huelgas más importantes, estallada por el STUNAM y, que parte de las consecuencias derivadas de esta acción fue precisamente, el reconocimiento de los registros correspondientes a los sindicatos AAPAUNAM y STUNAM en 1977. Se señala que, estaba en ciernes la importante

---

<sup>22</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, “Las Bases Constitucionales del Derecho Mexicano del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, UNAM, Volumen 67, Número 267, México, 2017; consultado el 25 de enero de 2021 y disponible en: [www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/58898/52006](http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/58898/52006)

reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo (LFT), impulsada por la modificación al artículo 3º constitucional. Además, el Legislador incluyó un capítulo especial (capítulo XVII) del Título Sexto de la citada LFT. Se recuerda algunas de las reflexiones más emblemáticas pronunciadas en el discurso el Dr. Guillermo Soberón que no distan mucho de ser aplicables a la realidad actual:

[...] Los cincuenta años que nos preceden representan una etapa fecunda de la cuatricentenaria vida universitaria, ahora caracterizada por el sello de la autonomía. Millares de mexicanos han transitado por las aulas de nuestra Casa de Estudios y desde ellas han impulsado el desarrollo de México para darnos el país que hoy tenemos.

[...] Nuestra existencia no tendría sentido, ni razón de ser nuestro trabajo, si no correspondiera a lo que de nosotros justificadamente se pide y fundadamente se espera.

Qué ha sido, qué es y qué puede y debe ser la Universidad, constituyen los temas a los que los universitarios haremos referencia, de manera recurrente, en el curso de este año. Y está bien que así sea. Está bien que recapitulemos acerca de lo conseguido y cómo lo hemos logrado; que remiremos nuestra situación presente y que todos juntos, en un magno esfuerzo por el progreso institucional, continuemos impulsando la superación académica y la proyección social de nuestra Casa de Estudios.

[...] Una institución como la nuestra, entre cuyas características esenciales se incluye la de una incesante renovación de lo que hace y de quienes lo hacen, no puede permanecer estancada en el tiempo sin riesgo de destruirse. Por el contrario, su cambio incesante, su renovación perpetua, su movimiento continuo, constituyen formas de recreación que le dan vigor y que la justifican.

La Universidad es un foro de la libertad, la cultura, la inteligencia, el trabajo y la creatividad. La Universidad ha demostrado que las sucesivas generaciones han sido capaces de realizar un esfuerzo coordinado y encadenado para que el horizonte de la Casa de Estudios se dilate sin cesar, con el propósito de servir a la sociedad.

La autonomía ha venido a significar el reconocimiento a la capacidad de los universitarios para establecer, con absoluta libertad, los mecanismos de gestión institucional. De los resultados ya obtenidos hay muchos indicadores. Estos indicadores, sin embargo, no siempre son perceptibles sino para quienes han presenciado el desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México desde sus orígenes. Suele ocurrir que quienes arriban a la Universidad en un momento determinado, a veces no tienen presente lo que se hizo en muchos momentos previos. De aquí que en ocasiones resulten inconformidades, que, si bien son positivas en cuanto a que propician nuevos cambios, también pueden ser injustas en cuanto a que desconocen esfuerzos precedentes. Para algunos de los que hoy constituyen parte de la Universidad y para algunos de los mexicanos que hoy aprecian la gestión universitaria, podría ser natural considerar que poco es lo hecho o poco lo que se hace. Pero si se conoce lo que la institución es, hace y representa y si, además, se tiene en cuenta el punto de arranque y el punto a que hemos llegado, se verá sin duda alguna la magna tarea realizada.<sup>23</sup>

Destaca un fragmento del emotivo discurso del Dr. Guillermo Soberón, en el sentido de que existen indicadores que no siempre son perceptibles, sino solo para quienes han experimentado la vida universitaria, y cuando no se tiene esta experiencia es muy fácil juzgar algunas de las situaciones que se han generado en la Universidad, incluso dándoles calificativos como de “errores” o “aberraciones”. Particularmente, por lo que hace al ámbito laboral, donde a través de la negociación se han pactado instrumentos como los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) cuyo contenido no es del agrado de muchos, pero que buena parte de los compromisos obedecen a las

---

<sup>23</sup>Soberón, Guillermo, “Palabras pronunciadas en la inauguración de la exposición del Cincuentenario de Autonomía de la institución efectuada en el Palacio de Minería el 22 de enero de 1979”, *Revista de la Universidad de México*, México, consultada el 15 de abril de 2021 y disponible en: [www.revistadelauniversidad.mx/articles/ac66263b-6e39-4cc6-bbf9-9eff7a772983/discurso-del-dr-guillermo-soberon](http://www.revistadelauniversidad.mx/articles/ac66263b-6e39-4cc6-bbf9-9eff7a772983/discurso-del-dr-guillermo-soberon)

circunstancias que en su momento los generaron, en su gran mayoría siempre han sido asumidos atendiendo a la defensa del bien común y del avance de la UNAM en todos los sentidos que le son inherentes y como bien lo señala el Dr. Soberón, si se tienen en cuenta en el contexto en el que se dan, se verá con claridad la *magna tarea realizada*.

En las relaciones laborales en la UNAM, se procura en todas las circunstancias que se aplique este marco legal en salvaguarda de los objetivos principales de la Institución y, por supuesto, en defensa de los derechos laborales de todos sus trabajadores administrativos y académicos.

Otras ideas del Dr. Guillermo Soberón pronunciadas en el citado discurso, hoy vigentes en la Universidad se refieren a:

Qué distinta es la Universidad de hoy a la de hace 50 años. Hemos podido precisar que la presión demográfica, el apremio científico y tecnológico y las tensiones socioeconómicas son los factores que han sido mayormente determinantes de los cambios impresos en la institución. Pero también es un hecho que la Universidad no ha sido un ente pasivo ante las presiones del exterior sino que sus características actuales también son el resultado de respuestas institucionales: programas y acciones concretas para ajustarse a la situación cambiante y seguir progresando. Más y mejores recursos educativos, nuevas formas de organización de las diarias faenas y la dilatación del espacio universitario en el territorio nacional, han sido las constantes en nuestro devenir. Ocho mil ciento cincuenta y cuatro eran los alumnos con que la Universidad contaba en 1929; dos millones y medio de pesos el presupuesto entonces disponible y 308 pesos los que correspondían como inversión anual por cada alumno entonces inscrito. De la población existente, mil cuatrocientos correspondía a la Escuela Nacional Preparatoria y seis mil setecientos a estudios profesionales; el 68% de la población escolar integrada por varones y el 32% por mujeres. El personal académico de toda la Universidad ascendía a 1,145 profesores y, en el curso de ese año, la Universidad otorgó 262 títulos profesionales.

¿Qué realidad tenemos hoy? De acuerdo con las cifras correspondientes a 1978, nos encontramos con que en ese solo año la Universidad extendió cerca de 10,000 títulos, equivalentes a más del total de los que otorgó en los 15 primeros años de vida autónoma, y que la población estudiantil asciende a 296,000. Tan sólo los alumnos de posgrado, cerca de 14,000, exceden al total que estudiaba bachillerato y carreras profesionales en 1929. Por su parte, el personal académico adscrito a las dependencias docentes y de investigación asciende, en 1979, a casi 24,000.

Para la función docente la Universidad ha establecido en estos cincuenta años 22 facultades y escuelas y el Colegio de Ciencias y Humanidades. La Escuela Nacional Preparatoria pasó de uno a nueve planteles.

A propósito del personal académico, vale la pena subrayar que el sueldo diario para un profesor universitario en 1929 iba de cuatro a seis pesos, en tanto que hoy es satisfactorio manifestar que nuestro personal académico se encuentra más justamente remunerado, lo cual ha permitido la profesionalización de la enseñanza y de la investigación. En este año nos aprestamos a ejercer, responsablemente, un presupuesto de 9,500 millones de pesos basado en programas cuidadosamente elaborados. La Universidad no desaprovecha recursos y sí forja, con los que tiene, nuevos trabajadores al servicio de México. [...] Si se dan estas cifras es con el ánimo de acreditar el incesante proceso de renovación de la Universidad, su sensible crecimiento y la particular vinculación que existe entre la comunidad universitaria y la población mexicana con mayores necesidades. Por eso la Universidad Nacional Autónoma de México ha sido un agente indudable de movilidad social. La elocuencia de las cifras hace innecesario cualquier otro comentario.

[...] Hemos avanzado sustancialmente en un territorio de grandes posibilidades: la extrapolación del trabajo universitario al seno de la sociedad, es decir, la extensión universitaria en toda su amplitud.

[...] Especial mención merece nuestro actual empeño para compartir experiencias con las universidades de los Estados de la República: paso firme

hacia la integración del sistema nacional de educación superior, y expresión reiterada, del carácter nacional de nuestra Alma Mater.

La mayor parte de las escuelas y facultades diseminadas en el centro de la ciudad fueron concentradas hace veinticinco años en Ciudad Universitaria, grandiosa obra que ha sido motivo de orgullo de los mexicanos y en donde también se instalaron los institutos de investigación científica y humanística. Desde hace algunos años la Universidad ha emprendido una acción, que no es necesariamente antitética sino más bien complementaria y resultante de su rápida evolución: la implantación de los planteles de enseñanza media en distintos puntos del área metropolitana, la descentralización de la enseñanza superior con la creación de las cinco Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales y la descentralización de la investigación con la creación de nuevos centros de pesquisa en diversos lugares de la República. La Universidad Nacional Autónoma de México ha llegado a constituir, así un complejo sistema universitario.

Corresponde a la Universidad Nacional Autónoma de México actuar cotidianamente, comprometida con México y con sus mejores anhelos, y cotidianamente acercar a sus educandos al conocimiento de los problemas del país, a la identificación con las grandes preocupaciones de la cultura, del arte y de la ciencia y a la creación de un espíritu transformador que aspira a canalizar todas las enseñanzas para hacer de México un país grande, justo y libre. Problemas los ha habido, los hay, lo seguirá habiendo. Así tiene que ser en una institución viva y actuante. Pero para superarlos hemos contado, contamos y seguiremos contando con el concurso entusiasta y la férrea voluntad de los universitarios. Esta pasión colectiva resume nuestra gesta.<sup>24</sup>

De esta forma, el Doctor Guillermo Soberón señala que la UNAM ha constituido *un complejo sistema universitario*, lo cual representa la conjunción de todos los elementos tanto materiales como humanos que la componen, siendo estos últimos los que juegan el papel más importante porque son quienes le dan vida a la institución,

---

<sup>24</sup> *Ídem.*

por un lado, los alumnos, y por el otro, los trabajadores académicos y administrativos, elementos que constituye la materia prima de esta investigación.

Si se leen los fragmentos antes citados del discurso del Doctor Guillermo Soberón, sin tomar en cuenta el contexto de la época en que se dijeron y por quién se dijeron, podría pensarse que se trata de la actual Universidad; pues si bien son aspectos que se refirieron hace casi cincuenta años, también lo es que siguen y seguirán vigentes.

Es pertinente citar al actual rector de la UNAM, el Doctor Enrique Graue Wiechers, quien el 19 de junio del 2021, durante el Centenario de la Secretaría de Educación Pública participó con la ponencia titulada “La autonomía está en permanente evolución y debemos reafirmarla en lo cotidiano” y señaló:

La autonomía es un valor que se debe conquistar todos los días y, sobre todo, defender, ante su propia evolución.

[...] más allá de la búsqueda de una condición indispensable para la creación y transmisión del conocimiento, la enseñanza se debe hacer con reglas para poder avanzar hacia un mejor entendimiento del mundo, siendo indispensable para ello la autonomía, vista como un derecho y, también, como una obligación universitaria.

La autonomía es una entelequia en permanente evolución y debemos reafirmarla y conquistarla en nuestro quehacer cotidiano [...] 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, porque buscan debilitar la autonomía en beneficio personal.

En ese sentido, la autonomía es un concepto dinámico, que debe ser constantemente evaluado, analizado, a fin de mantener su solidez y garantizar las mejores herramientas y escenarios, en los cuales responder a las obligaciones sustantivas de cada universidad: “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.

Esa lucha es la única forma de ser ciudadano, de que tengan esa capacidad de reflexión, de poder tolerar, de poder discutir en comunidad; cada quien, finalmente, se irá formando esa autonomía individual tan importante en la misión que tenemos de formar ciudadanos.<sup>25</sup>

En este contexto, de igual relevancia, son las palabras del Doctor Raúl Contreras Bustamante, actual director de la Facultad de Derecho de la UNAM quien en su contribución semanal en la sección “Corolario” del Diario Excelsior señala:

Hoy la autonomía de nuestra universidad debe entenderse desde varios aspectos:

- 1.- La libertad de cátedra y de investigación. Y es que la universidad es un gran crisol del pensamiento y la inteligencia. Sólo al educar en libertad y sin ataduras es posible conseguir el máximo potencial de las ideas, aquellas que han sido el motor de progreso en nuestro país.
- 2.- Un régimen de gobierno interior, que le permita ejercer la facultad y la responsabilidad constitucional de gobernarse a sí misma.
- 3.- La atribución que permite que nuestra institución pueda elaborar sus programas de estudios, sin que en tal diseño —que debe ser estrictamente académico— haya algún rasgo de injerencia de cualquier agente externo a la universidad.
- 4.- La obligación y la responsabilidad de administrar los recursos públicos a su cargo con honestidad y transparencia, así como de rendir cuentas claras a la sociedad.

---

<sup>25</sup> 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/>

Hoy, la Constitución y los instrumentos internacionales señalan que la educación que imparta el Estado debe ser de excelencia. La UNAM es el mejor ejemplo de lo que debe ser la educación superior de excelencia.

Gracias al ejercicio responsable de nuestra autonomía, la universidad de la nación —de acuerdo con el QS University Ranking 2021— ocupa el lugar 105 entre las 1,600 mejores universidades del mundo.

La posición que ocupamos en la actualidad en el concierto de las mejores universidades del orbe se debe a que hemos logrado entender que la autonomía e institucionalidad son la clave del desarrollo de nuestra máxima casa de estudios.

A 92 años de la conquista de nuestra autonomía universitaria, seguiremos trabajando para estar a la altura de las expectativas que el pueblo de México ha depositado en su universidad y en sus universitarios.

Como *Corolario*, las palabras del maestro emérito de la Facultad de Derecho, Sergio García Ramírez: “La autonomía es el oxígeno que los universitarios respiramos.”<sup>26</sup>

Con estas referencias a la AU podemos concluir que es un concepto que ha evolucionado conforme al propio dinamismo que le impone la comunidad universitaria y la sociedad, no por ello pierde su solidez, sino por el contrario, va adaptándose a la inercia de los cambios que se han dado desde que fue concedida, y que, gracias a ello actualmente ha logrado posicionarse a nivel mundial. Parte de esa solidez, se estructura a través del mantenimiento de una estabilidad y paz laboral, prueba fehaciente de ello es que desde 1988 no ha estallado una huelga en la UNAM, lo cual ha sido posible gracias a la autonomía, que permite discernir y solucionar los

---

<sup>26</sup> 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>

problemas al interior de la institución, a pesar de las vicisitudes y de las crisis por las que atraviesa el mundo, de las cuales la Universidad no es ajena.

En la actual pandemia sanitaria por COVID 19, la autonomía de gobierno, académica y administrativa de la UNAM evolucionó de un formato presencial a la modalidad a distancia, para continuar cumpliendo con sus objetivos: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

Hablar de las relaciones laborales en el quehacer cotidiano en la UNAM, tanto del personal académico como del administrativo, implica contemplar una serie de acciones, particularmente, la permanente revisión de la normatividad, nombramientos y contratos que se celebran.

#### **1.4. Afiliación de las personas empleadas de la UNAM a la seguridad social.**

A principios del siglo XX, se insiste que uno de los aspectos más reclamados por la clase trabajadora en nuestro país y atendido por el Legislador de 1917, fue el relativo al otorgamiento del derecho a la seguridad social, beneficio cuya cobertura se extendería también a la Universidad, al ser reconocido en la Ley Orgánica de 1929 en su ya citado artículo 31. Sin embargo, no es sino hasta 1952 cuando se logra de manera formal dicho reconocimiento en la Ley de Pensiones Civiles, al publicarse el 6 de junio de ese año, el Acuerdo Presidencial que dispuso en su artículo 1: “Quedan incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Diario Oficial de la Federación, viernes 6 de junio de 1952, *Acuerdo que dispone queden incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México*, México, 1952, p. 3; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en:

[www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4548313&fecha=06/06/1952&cod\\_diario=194345](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4548313&fecha=06/06/1952&cod_diario=194345)

La lucha para lograr el reconocimiento constitucional de un régimen específico de seguridad social que les permitiera a los empleados universitarios gozar de los servicios médicos, habitación, créditos a corto y mediano plazo, así como el aspecto correspondiente al régimen de pensiones y jubilaciones, no fue algo sencillo como pareciera, esto debido a la falta de una definición clara que permitiera saber que institución de seguridad social debería encargarse de brindar a dichos trabajadores los beneficios y las prestaciones derivados del derecho a la seguridad social.

El proceso para establecer la regulación jurídica efectiva que permitiera a los trabajadores universitarios ejercer la protección del derecho a la seguridad social, fue muy complicado, sobre todo, por la indefinición que representaba la ubicación de la naturaleza del empleador, ya que si bien es cierto, que en 1929, el artículo 123 constitucional no se dividía aún en apartados, ni distinguía a los trabajadores comunes de los trabajadores al servicio del Estado, desde un inicio el citado artículo 31 de la Ley Orgánica de 1929, disponía que éstos no serían considerados empleados federales, pero al estar prestando un servicio público, para efectos de la seguridad social les sería aplicada la Ley de Pensiones Civiles de Retiro.

En la Universidad, la gestión para la atención a las demandas de los empleados universitarios en materia de seguridad social, por vía del Consejo Universitario, se acordó solicitar su incorporación en 1938 al régimen previsto en la Ley de Pensiones Civiles de Retiro en México (antecedente del ISSSTE), esto último, a petición formulada por el representante de los trabajadores ante dicho Consejo, el Señor Roberto Ramos Vigueras.

Será hasta 1959, durante la administración del Presidente Adolfo López Mateos, cuando nace el Instituto Social al Servicio de los Trabajadores al Servicio del Estado con la publicación de la Ley del ISSSTE,<sup>28</sup> cuyo antecedente, como dijimos, era la Ley

---

<sup>28</sup> Diario Oficial de la Federación, miércoles 30 de diciembre de 1959, *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, México, 1959, p. 41; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4617542&fecha=30/12/1959&cod\\_diario=198457](http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4617542&fecha=30/12/1959&cod_diario=198457)

de Pensiones Civiles de Retiro, y por consecuencia, será a dicha Ley a la que quedarían incorporados los empleados universitarios y se dará una de las más importantes reformas laborales, la creación y distinción entre los apartados “A” y “B” del artículo 123 de la CPEUM.

En un principio, a partir de que los trabajadores se coaligan, logran de las autoridades universitarias que la Facultad de Medicina les diera el apoyo a través de un grupo de médicos generales y de diversas especialidades, quienes les brindaron la atención médica de manera gratuita en el Centro Médico Universitario, desde luego, faltaban una serie de prestaciones sociales por atender.

Durante el proceso para la obtención del reconocimiento de este derecho, y por ende, la incorporación de los trabajadores universitarios al régimen de seguridad social del ISSSTE, también fueron otorgados otros beneficios de seguridad social, tales como: un seguro de vida, por intermediación y acuerdo del Consejo Universitario, ya que en ese entonces los aspectos de la relación laboral eran definidos por el órgano máximo de la Universidad, y posteriormente, se establecieron en el Estatuto del Personal Administrativo, en el caso de los trabajadores administrativos, y en el Estatuto del Personal Académico para el caso de los trabajadores académicos.

Al respecto, el sindicalista, periodista y escritor Alberto Pulido Aranda, diseñó una cronología con la que muestra la evolución del derecho de la seguridad social en la UNAM desde 1925. Entre los momentos claves destacan la incorporación efectiva de los empleados universitarios al régimen de Pensiones Civiles de retiro en cumplimiento a lo dispuesto por el Acuerdo Presidencial de 1952, del Lic. Miguel Alemán y el nacimiento del ISSSTE en 1960, cuyos beneficios se hicieron extensivos a los trabajadores de la UNAM. A continuación, algunas referencias relevantes de la mencionada cronología:

Durante el mandato del Lic. Plutarco Elías Calles, Presidente de México, el 12 de agosto de 1925, se crea la Dirección de Pensiones Civiles, para garantizar las pensiones a los trabajadores al servicio del estado.

El 11 de octubre de 1938, las autoridades universitarias manifiestan su apoyo a fin de que se brinde el servicio de atención médica a los empleados universitarios.

El 21 de enero de 1946 la coalición de trabajadores que constituía el primer STUNAM, solicitó de la rectoría, la creación de una “Dirección de Pensiones en la UNAM”, bajo el auspicio y administración de las autoridades universitarias, con perspectivas de otorgamiento de créditos a mediano y largo plazo, así como el hipotecario.

En mayo y septiembre de 1949, el consejero universitario, Roberto Ramos Viguera, representante de los empleados universitarios ante el Consejo Universitario, solicita del rector de la UNAM, interceda ante la presidencia de la república para que los trabajadores de la UNAM sean considerados al régimen de pensiones civiles, recientemente creado, y en segunda instancia, es el propio consejero universitario quien se dirige al Presidente de la República, en ese sentido.

El 6 de noviembre de 1949, el Señor Roberto Ramos Viguera, solicita por escrito al Director una audiencia con el fin de solicitarle la incorporación al régimen de pensiones civiles a los empleados y trabajadores de la UNAM, como repuesta a ello, el Director de pensiones civiles manifiesta que la solicitud ha sido turnada a la Junta Directiva de Pensiones Civiles, para su análisis y resolución.

Al no obtener respuesta en ningún sentido como resultado de ese estudio, el Consejero Ramos, el 8 de agosto de 1950, pide a las autoridades universitarias se aplique lo previsto en la Ley Orgánica de la UNAM y se constituya el Estatuto del Personal Administrativo, con lo cual se daría una regulación y por ende un pleno reconocimiento a los trabajadores de la UNAM.

En noviembre de 1951 el Señor Roberto Ramos, solicita de la presidencia de la república, en consideración a que el régimen de pensiones civiles no había sido oficialmente publicado, una copia del decreto, en respuesta el oficial mayor de la presidencia instruyó a la Secretaría de Educación Pública, para que se le comunique al peticionario, el resultado de su gestión.

Como producto de las gestiones hechas por el Consejero Universitario Roberto Ramos, debidamente acreditado ante la Secretaría General de la UNAM, como representante de los empleados de la Universidad y, previo los trámites correspondientes, el 30 de abril de 1952, mediante Acuerdo presidencial del Lic. Miguel Alemán, Presidente Constitucional, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 1952, los trabajadores de la UNAM quedan incorporados al régimen de pensiones civiles.

El 1° de enero de 1960 con el entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Adolfo López Mateos, se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en sustitución de la Dirección de Pensiones Civiles, como consecuencia de ello, en el mes de febrero de dicho año el STUNAM solicita la incorporación de los trabajadores de la UNAM a la protección de los servicios que otorga dicho Instituto de Seguridad Social.

Es en abril de 1960 cuando se comunica por parte del ISSSTE, que el acuerdo del 30 de abril de 1952, con el que se dio la incorporación de los empleados universitarios al régimen de pensiones civiles, seguía vigente. Por tanto, los beneficios de seguridad social que otorga el ISSSTE se harán extensivos a los trabajadores universitarios, tales como: jubilaciones, pensiones, créditos a mediano y largo plazo, créditos hipotecarios, seguro médico por enfermedades no profesionales y las derivadas por los riesgos y accidentes de trabajo, gastos de defunción, servicios de maternidad y hospitalización, entre otras.<sup>29</sup>

De esta línea del tiempo puede desprenderse la larga y embestida lucha de los empleados administrativos y docentes de la UNAM para que fueran reconocidos sus derechos a la seguridad social, derivado de la incorporación definitiva de estos, primero al régimen de Pensiones Civiles y, posteriormente, al ISSSTE.

---

<sup>29</sup> Cfr. Pulido Aranda, Alberto, *Archivo del Sindicalismo Universitario, Los trabajadores de la UNAM y su incorporación al ISSSTE cronología (1938-1960)*, Archivo No.5, abril, 2006; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en: <https://stunam.org.mx/8prensa/legadosindical/legado5/legado5-2.htm>

### **1.5. Acuerdo de incorporación de las personas trabajadoras de la UNAM al régimen de pensiones civiles**

El artículo 31 de la Ley Orgánica de 1929 ordenaba que los empleados universitarios gozarían de los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles de 1925, situación que no sucedió de inmediato sino después de una larga lucha que se materializó en esta disposición legal y es hasta el 6 de junio de 1952 que se logra su incorporación mediante el Acuerdo citado a continuación:

ACUERDO que dispone queden incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.  
Presidencia de la República.

#### **ACUERDO**

A la Dirección de Pensiones Civiles.

A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

A la Universidad Nacional Autónoma.

CONSIDERANDO que la Universidad Nacional Autónoma de México es un establecimiento público descentralizado por colaboración y carece de un régimen propio de pensiones estatutaria o legalmente establecido, por lo que los empleados administrativos y docentes de la mencionada Universidad quedan incluidos en lo dispuesto por el artículo 1º de la Ley de Pensiones Civiles en vigor;

CONSIDERANDO que no podría el personal de la Universidad Nacional cubrir las cantidades para la integración del Fondo necesario para quedar regularizado;

CONSIDERANDO que no sería equitativo que el personal de la Universidad perdiera, para los efectos de su jubilación, el tiempo de servicios prestados en una institución o en alguna otra de carácter descentralizado;

CONSIDERANDO que es una alta misión del Estado acudir a la ayuda de organismos a los que está confiada la cultura del país como es la Universidad Nacional Autónoma, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO:

I.- Quedan incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México.

II.- Para los efectos del cómputo de servicios de cada trabajador se tomarán en cuenta los prestados en Establecimientos Descentralizados, en los que se hayan cumplido los requisitos de aportación al Fondo a que se refieren los artículos 17 y 24 de la Ley de Pensiones en vigor.

III.- Al personal de la Universidad no se le exigirá el reintegro de lo correspondiente al lapso comprendido de la fecha en que entró en vigor la Ley de 1925 al 30 de abril de 1952, sino que en cada caso de jubilación el Erario cubrirá el importe total de la aportación por ese periodo.

IV.- A partir del 1º de mayo de 1952, los trabajadores y la Universidad aportarán con cargo a sus sueldos el 5.5% de descuento para el Fondo de Pensiones y el otro 5.5% será pagado por la Universidad en la forma en que lo previene el artículo 24 de la ley en vigor.

V.- Aquellas personas que estuvieren disfrutando de pensión, de acuerdo con la Ley de Pensiones Civiles al expedirse el presente acuerdo y que estuvieren prestando servicios en la Universidad Nacional Autónoma de México, no serán incluidas en el presente acuerdo y por lo mismo no sufrirán descuento alguno en relación con la pensión a que se refiere la mencionada ley.

VI.- Igualmente no quedan incluidas en el presente acuerdo aquellas personas que estén disfrutando pensión otorgada por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal en la ciudad de México, D.F., a los treinta días del mes de abril de mil novecientos cincuenta y dos. - El Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel Alemán. -

Rúbrica. -El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Ramón Beteta. -  
Rúbrica.<sup>30</sup>

Transcurrieron 23 años para que se hiciera efectiva la disposición que en materia de seguridad social establecía el ya mencionado artículo 31 de la Ley Orgánica de 1929 y, en este tenor, será más adelante en 1960 cuando se aprueba la Ley del ISSSTE y entonces los trabajadores universitarios se incorporan al régimen de dicho organismo de seguridad social, en esta ocasión sin necesidad de acuerdo o pronunciamiento alguno.

La protección de la seguridad social para los trabajadores al servicio de la UNAM, en un principio, deviene del Acuerdo antes referido, publicado en el DOF el 6 de junio de 1952, que expresamente disponía su incorporación al régimen de Pensiones Civiles.

## **1.6. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**

El miércoles 30 de diciembre de 1959 durante la presidencia del Lic. Adolfo López Mateos, se publica en el DOF el Decreto de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en cuyo texto se señala: “Artículo 1º La presente ley se aplicará: [...] II.- A los trabajadores de los organismos públicos que la ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen”.<sup>31</sup>

Para contextualizar con más precisión a los empleados de la Universidad en este régimen, es necesario señalar que el Artículo 14 Transitorio de la Ley del ISSSTE, publicada en la fecha ya citada, disponía lo siguiente: “Queda abrogada la Ley de Pensiones Civiles de 30 de diciembre de 1947 y derogadas todas las disposiciones de carácter general que se opongan a la presente ley.”<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> *Op. cit.*, nota 27.

<sup>31</sup> *Op. cit.*, nota 28.

<sup>32</sup> *Ibídem*, p. 54.

Se deduce que al ser abrogada la Ley de Pensiones Civiles que aplicaba a los empleados de la UNAM, estos pasarían a ser incorporados de manera implícita, sin pronunciamiento específico alguno dada la naturaleza jurídica de la Universidad como organismo público, al régimen del ISSSTE.

Dentro de las negociaciones relativas a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo, celebrado entre la UNAM y el STUNAM, llevadas a cabo desde 1993 se regularizaron todos aquellos trabajadores que en su momento se encontraban en listas de raya y la Institución pagó las cuotas de seguridad social al ISSSTE para todos los efectos, especialmente para el caso de pensión por jubilación o retiro. El 27 de diciembre 1983 fue publicada en el DOF una nueva ley, que se mantuvo durante su vigencia, sin grandes cambios normativos en la materia. Fue abrogada el 31 de marzo de 2007, fecha en que aparece la Ley vigente hasta la fecha.

Esta Ley del ISSSTE de 2007, trajo importantes reformas, especialmente al régimen de pensiones, aumento de edades y años de servicio de manera progresiva; opción de elegir entre el nuevo sistema y el Décimo transitorio, naturaleza de la relación entre el asegurado y la aseguradora, entre otras disposiciones más.

En la interpretación integradora del pleno de la Corte, sobre el alcance del Décimo Transitorio, se determinó que aplicaría a pensiones de jubilación, edad y tiempo de servicios, cesantía por edad avanzada, invalidez, muerte e indemnización global y riesgos de trabajo, ya que en este último caso no se contemplaba en la ley anterior. Asimismo, se rescataron tres beneficios que no estaban expresados en dicho precepto normativo. La indemnización global, el aguinaldo y la actualización anual del monto de la pensión. Cabe mencionar al respecto, que desde 2017 se aplica el valor de la UMA o el porcentaje de su incremento y no el del salario mínimo, como base para determinar la pensión o incrementarla. A lo cual hacemos referencia en el punto 2.8 de la presente.

En este orden de eventos, se explica el hecho de que las y los trabajadores administrativos y académicos de la UNAM se ubiquen bajo el régimen del ISSSTE en materia de seguridad social, como una consecuencia histórica que va de la mano con el surgimiento y desarrollo de la misma Universidad, en tanto que se han requerido

los servicios de apoyo a la labor sustantiva de nuestra querida institución, dando lugar, en sus inicios, al surgimiento de incipientes relaciones laborales en el ámbito individual, porque en ese entonces no se tenía la idea de una colectividad definida ni mucho menos diseñada como hoy la tenemos; las necesidades de protección de la seguridad social derivada de la relación laboral no estaba regulada por lo que se atendían directamente, incluso se llegó a otorgar en algunos casos jubilaciones a cargo del erario e ingresos que la misma generaba y otorgando servicios médicos por conducto del entonces Departamento de Servicio Médicos; esto antes de que el constituyente en 1917 incorporaran a la Carta Magna el artículo 123. Habrá que recordar que en un principio nuestro artículo 123 no contemplaba ningún apartado, el primero de ellos surgió en 1931, el cual regula las relaciones laborales entre los particulares.

No obstante lo anterior ya en 1929 se daban los primeros indicios de disposiciones laborales entre los particulares frente al Estado, con la expedición de un decreto del entonces presidente Emilio Portes Gil, en cuyo artículo tercero regulaba las relaciones laborales en las dependencias estatales; sin embargo, debió transcurrir mucho tiempo para que posteriormente tres décadas después surgiera en 1960 la Ley burocrática, misma que entra en vigor tres años después.

Mucho antes de los eventos antes narrados, previo al surgimiento de las leyes reglamentarias de los apartados “A” y “B” del artículo 123 y, a iniciativa de los propios trabajadores que solicitaron ser incorporados a la Ley General de Pensiones Civiles de junio de 1938, finalmente lo lograron y ahí fueron consignadas sus aportaciones y sus cotizaciones con el propósito y efectos mediatos para obtener pensiones y jubilaciones.

Al surgimiento del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSSTE (30 de diciembre de 1959); los trabajadores sindicalizados demandaron fueran considerados al efecto en dicho instituto de seguridad por considerar que la UNAM al depender de los recursos del Estado Mexicano, debiera recibir los servicios de asistencia social a cargo del ISSSTE.

En la exposición de motivos a la creación de la ley del ISSSTE, se señalaba que las obligaciones de pensiones y jubilaciones que se cotizaban conforme a la Ley

General de Pensiones Civiles, serían consideradas de acuerdo a la Ley del ISSSTE y dependiendo de la modalidad, haciéndose acreedores a la materia de seguridad social conforme a las disposiciones que la propia ley señalaba; los adeudos en materia de aportaciones obrero-patronales para que el ISSSTE reconociera estos derechos de los trabajadores universitarios fueron absorbidos y cubiertos por el Estado.

Posteriormente, en 1980 se adiciona una fracción octava -la cual a la postre pasa a ser la fracción séptima del artículo tercero constitucional-, en el que se señalaba que las relaciones laborales entre las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley se registrarán por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional; lo cual, en estricto sentido, ubicaría en materia de seguridad social a las UIESAL frente al IMSS; sin embargo, la propia disposición en cita señalaba que serían las mismas conforme a su normatividad quienes determinarían esto.

Se estima que en el caso de la UNAM no se contó con el recurso necesario para que se diera el reconocimiento de las antigüedades laborales en materia de seguridad social y, ante el ofrecimiento de parte del Estado para subsumir con dichos recursos, se optó por aceptar el ofrecimiento, con las consecuencias que ello implica hasta hoy en día, como la repercusión no deseada del pago de las pensiones y jubilaciones con el parámetro de cálculo basado en unidades de medida UMAS y no en salarios mínimos que es la forma en que se cotiza.

### **1.7. Garantía constitucional de la Autonomía Universitaria**

El Dr. Mario de la Cueva fue un defensor vehemente no únicamente de la AU, sino también de la idea de la autonomía a nivel constitucional, al respecto, el martes 21 de noviembre de 1972 publicó en el diario Excélsior (página 7-A), lo siguiente:

Creemos que ha llegado el momento de exigir la garantía constitucional de la autonomía, una declaración paralela a las declaraciones de los derechos humanos individuales y sociales en la que se incluyan por primera vez en la

historia los derechos y deberes de la cultura y las bases para la estructuración de las universidades.<sup>33</sup>

En el mismo artículo decía: “El reconocimiento constitucional de la autonomía no será un principio meramente teórico, sino que irá acompañado de su seguridad económica, una garantía que pertenece a la esencia de la autonomía, porque la cultura no quiere ni debe de mendigar favores, ahí donde hay derechos que exigir [...]”.<sup>34</sup>

La década de 1970 a 1980, en México fue escenario de diversos conflictos derivados de factores estructurales, económicos y políticos que modificaron el contexto de las relaciones laborales en las universidades, principalmente entre quienes contribuyen a la atención de sus responsabilidades y finalidades. Otro factor fue el crecimiento de la matrícula estudiantil que propició la puesta en operación de un mayor número de instalaciones, entre otras, los Colegios de Ciencias y Humanidades (CCHs), así como las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEPs) o unidades multidisciplinarias, y la incorporación de un número importante de académicos jóvenes quienes se dedicaron de manera principal a las actividades académicas y por tal razón dependían económicamente de las retribuciones correspondientes. Sin embargo, el aceleramiento del proceso inflacionario impactó en la consecuente pérdida del poder adquisitivo de las percepciones de los universitarios. Se detonó el desarrollo del sindicalismo a nivel mundial que empezó a manifestarse en esa época. En esos momentos, se cuestionó la tesis de la universidad-comunidad, particularmente respecto de los administrativos, ya que estos no participaban de manera directa e inmediata en las tareas fundamentales de la institución educativa de nivel superior; opinión que se extendió pocos años más tarde también a los académicos; hasta que, “en octubre de 1980 se propone y aprueba no solamente la constitucionalización de la autonomía, sino también de manera simultánea, se determina la naturaleza laboral y las características especiales de las relaciones entre

---

<sup>33</sup> *Op. cit.*, nota 11, pp. 37 y 38.

<sup>34</sup> *Ídem.*

las instituciones de educación superior con sus académicos y administrativos que les prestan servicios.”<sup>35</sup>

La garantía constitucional de la AU, tuvo lugar el 20 de octubre de 1980, a través de la publicación del Decreto por el cual se reformó el artículo 3º de la CPEUM, de la entonces fracción VIII ahora VII, modificación que elevó la autonomía a rango constitucional con el objetivo de armonizar los valores y principios institucionales de la *autonomía universitaria* con el respeto a los *derechos reconocidos como laborales* de los miembros tanto del personal académico como del administrativo, así como las principales responsabilidades de las Universidades y demás Instituciones de educación superior; sobre todo, al precisarse como su régimen laboral constitucional, el previsto en el Apartado “A” del artículo 123 de la CPEUM. También estableció la adición del capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado “*Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*”<sup>36</sup>, con el fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo en armonía con la autonomía, el principio de libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Institución, y, determinó que los Contratos Colectivos para los trabajadores académicos no se extenderían a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se conviniera expresamente, posibilitando con ello la solución de algunos conflictos gremiales que se estaban presentando.

El Dr. Porfirio Marquet Guerrero refiere que, en la Exposición de Motivos de la iniciativa relativa a la adición de la disposición constitucional antes citada, se pueden encontrar los siguientes principios:

- La filosofía educativa rechaza postulados cerrados a toda posibilidad dialéctica. Supone un sistema ajeno a fanatismos y prejuicios, abierto a todas las corrientes

---

<sup>35</sup> *Ibíd*em, pp. 38-43.

<sup>36</sup> Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 1º de abril de 1970, Capítulo XVII del Título Sexto*, México, 1970; consultada el 25 de junio de 2021 y disponible en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)

del pensamiento universal y atento a la convicción del interés general, a la comprensión de nuestros problemas y el acrecentamiento de nuestra cultura.

- Invocar a la autonomía universitaria es señalar la posibilidad que tiene desde hace 92 años a garantizar la educación superior, la investigación y la difusión de la cultura a nivel nacional, y ofrecerla al alcance del pueblo de México.

- Es compromiso permanente del Estado, respetar irrestrictamente la autonomía para que las instituciones de cultura superior, se organicen administren y funcionen libremente, y sean el sustento de las libertades, jamás como fórmula de endeudamiento que implique un derecho territorial por encima de las facultades primigenias del Estado. Fortalecer estas instituciones arraigadas y obligadas con la colectividad nacional e independientes entre sí, es requisito indispensable para el cumplimiento de su objetivo.

- Las universidades e instituciones de educación superior que deriven su autonomía de la ley, deberán responsabilizarse primeramente ante las propias comunidades y en última instancia ante el Estado, del cumplimiento de sus planes, programas, métodos de trabajo y de que sus recursos hayan sido destinados a sus fines. La Universidad se consolida de esta manera idóneamente para formar individuos que contribuyan al desarrollo del país.<sup>37</sup>

Sostiene que la parte conducente a la idea de la Universidad Autónoma en el texto de la original fracción VIII, ahora VII del artículo 3º constitucional establecía:

- 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 a 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...

---

<sup>37</sup> *Op. cit.*, nota 11, p. 39.

[...] en esta parte de la disposición constitucional se desprenden básicamente como inherentes al concepto de autonomía universitaria las ideas siguientes:

- Facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas, lo que implica expedir su propia normativa interna y designar a sus órganos de Gobierno.
- Sus fines fundamentales consisten en educar investigar y difundir la cultura.
- Para llevar a cabo las funciones inherentes a la consecución de sus objetivos fundamentales se requiere respetar las libertades de cátedra y de investigación, así como la relativa al examen y discusión de las ideas.
- Determinarán por sí mismas sus planes y programas.
- Fijarán en su normatividad interna los términos para el ingreso promoción y permanencia de su personal académico.
- Administrarán su patrimonio, lo cual se entiende desde luego no será de manera discrecional sino de acuerdo a los principios generales que la misma normatividad universitaria establezca.<sup>38</sup>

Se menciona que la garantía constitucional de la AU reconocida en el artículo 3º, así como las reglas operativas incluidas en el 123 son el parteaguas en el devenir de las relaciones laborales en la UNAM. Por su parte, sus Leyes Orgánicas, evidencian las grandes transformaciones por las que ha transitado la Universidad de la Nación, desde cualquier enfoque que se le mire. Su legislación, construida alrededor de su autonomía, no solo da cuenta de un *campus físico* como ámbito espacial o territorial de aplicación, sino también de un *campus humano y académico en todos los aspectos sustanciales, extremos, denotaciones y connotaciones*.

José Ramón Cossío Díaz, sobre el tema de la autonomía universitaria explicita:

... es precisamente esa forma de involucramiento, si cabe decirlo así, con el texto constitucional. No para decir simplemente que en el país existe la autonomía universitaria como otras muchas cosas, sino para entender que la autonomía

---

<sup>38</sup> *Ibídem*, pp. 39 y ss.

universitaria está constitucionalizada de tal forma que, cuando el legislador federal o local, las autoridades de cualquier secretaría o de la dependencia que se quiera, lleven a cabo actos que puedan afectar aquello que se conciba como autonomía universitaria, se va a producir la invalidez de las disposiciones mediante las cuales se le vio afectada. Y esto, que parece algo muy simple, de verdad es importante porque pasamos de un plano de una condición un poco retórica y simbólica, igual de importantes, a una noción donde la autonomía universitaria significa algo, por así decirlo, en términos normativos.

... Esta garantía significa entonces que el propio legislador, o el conjunto de las autoridades que puedan actuar frente al titular de esa garantía, en este caso la universidad, tampoco pueden encontrar que se degrade aquello que el propio constituyente quiso poner y garantizar en la Constitución ...

En este ámbito de la autonomía universitaria, algo muy interesante de este ejercicio es determinar qué es lo que forma parte de ese núcleo de la garantía constitucional, aquello que no es disponible o administrable por las autoridades públicas y, consecuentemente, aquello que debe de ser protegido en el ejercicio ordinario de las atribuciones y asegurado o garantizado cuando se promuevan amparos, controversias constitucionales u opciones de incursionalidad, que básicamente son los juicios mediante los cuales nosotros podemos otorgarle y reconocerle supremacía a las normas constitucionales frente a otros actos de autoridad. Entonces el punto más interesante de los que hemos vivido en los últimos años en esta materia es precisamente el conceptualizar de una forma distinta a la autonomía desde el punto de vista judicial y, desde esa conceptualización, operarla cotidianamente frente a los actos que se están presentando.

...Lo más importante, me parece, es haber reconocido, así sea tímidamente, que la autonomía universitaria es una garantía constitucional. Éste es el tema central. Es una construcción jurisdiccional de enorme importancia para las universidades públicas, únicas titulares de la autonomía universitaria. ...

Me parece que el haber dicho que la autonomía universitaria es una garantía constitucional tiene un núcleo que el legislador no puede rebasar y ese núcleo

se desprende del sentido que le demos a las propias palabras. La autonomía universitaria afortunadamente pasará por la disputa de la propia textualidad de la fracción VII del artículo tercero, por supuesto, en relación con otros muchos preceptos constitucionales. Yo creo que aquí es donde, en materia judicial, nos encontramos.<sup>39</sup>

Coincidimos con Cossío Díaz en que la autonomía universitaria, como garantía constitucional, debe ser protegida en el ejercicio ordinario de las atribuciones de sus titulares en relación con la normatividad universitaria; porque de esa manera se reconoce su supremacía frente a otros actos de autoridad.

Para Carpizo, la garantía constitucional de la autonomía universitaria, luego de mencionar las características del principio de autonomía y la relación con el Estado, en el sentido, de que este expide la ley que crea y organiza en lo general a la universidad y le otorga un subsidio para que aquélla realice su función social, tiene gran impacto para el desarrollo del país y asevera: “Las universidades son la conciencia crítica del país, arenas de libertad en donde se examinan y en donde conviven todos los pensamientos y todas las ideologías. Estos aspectos influyen en el sistema político y en el propio estado.”<sup>40</sup>

A partir del siglo XVIII los Estados modernos cuentan con una constitución que incorpora los derechos humanos, la división y el ejercicio de los poderes públicos y privados, así como ciertos principios éticos indispensables para servir de brújula del

---

<sup>39</sup> Cossío Díaz, José Ramón, “La autonomía universitaria como garantía constitucional”, *Perfiles educativos*, vol. 32, número especial 2010, IISUE-UNAM, pp. 133-138; consultada el 15 de mayo de 2022 y disponible en: [www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-autonomia-universitaria-como-garantia-constitucional.pdf](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-autonomia-universitaria-como-garantia-constitucional.pdf)

<sup>40</sup> Carpizo, Jorge, “Garantía de la autonomía universitaria”, *Revista Legislación y Jurisprudencia*, en el acervo de la BJV, IJ-UNAM, 1980; consultada el 15 de mayo de 2022 y disponible en: [revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/legisla/article/view/35375/32298](http://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/legisla/article/view/35375/32298)

andamiaje jurídico, entre ellos destaca el papel de la Autonomía Universitaria para las Universidades públicas autónomas para el desempeño de su papel en la construcción nacional prevista en el artículo 3º constitucional, sin esta capacidad de libertad sería impensable el proyecto pedagógico universitario nacional.

## **1.8. Consideraciones finales**

1. El principio filosófico-jurídico de la Autonomía Universitaria reconocido en México en 1929 a la Universidad Nacional Autónoma de México, dio nacimiento a una institución con los cimientos necesarios para asumir tanto su rol pedagógico protagónico como su responsabilidad social en el devenir de la nación mexicana. En el entendido que para ello necesitaba actuar bajo condiciones de libertad y diseñar sus estructuras pedagógico-filosóficas y autonomía legal para darse sus estatutos, andamiaje administrativo y autoridades. La UNAM es un laboratorio civilizatorio de seres humanos y de proyectos sociales, entre ellos de experiencia jurídica en el ámbito laboral precisamente en el ejercicio de su autonomía universitaria lo que dio lugar al surgimiento y evolución de las relaciones laborales y de un derecho laboral universitario.

2. El reconocimiento de la Autonomía Universitaria fue resultado de una exigencia y protesta social encabezada por estudiantes de la Escuela Nacional de Jurisprudencia cuya presión motivó la aprobación y publicación de la primera Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, a iniciativa del presidente Emilio Portes Gil en 1929, donde se precisó que esta noble Institución encarnaba el ideario de la revolución mexicana y ella se depositaba el más significativo proyecto nacional: el pedagógico.

3. Entre las demandas sociales de la revolución mexicana que detona en 1910 se encontraba el garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad social. Para el personal docente y administrativo de la UNAM se les reconoce en 1952 al hacerles extensiva la aplicación de la Ley de Pensiones Civiles, sin embargo, jurídicamente la naturaleza de las relaciones laborales de los trabajadores de la

UNAM era difusa y eso impedía identificar el organismo público de salud obligado a brindarles sus derechos a la seguridad social.

4. En 1960, bajo el periodo del presidente Adolfo López Mateos, se expide y publica la Ley del ISSSTE cuyo artículo 14 transitorio abrogaba la Ley de Pensiones Civiles y, al ser la Universidad un organismo público, quedan sus empleados incorporados a dicho régimen.

5. La Autonomía Universitaria es una garantía constitucional, un principio filosófico que protege la libertad de las instituciones públicas para actuar en el ámbito de su jurisdicción para autogobernarse en la esfera administrativa, laboral y académica. La UNAM es clave para entender la historia nacional y sus instituciones; sin la autonomía universitaria, la evolución laboral sindical y los principios laborales universitarios tendrían un sentido muy alejado del Derecho Laboral Universitario.

## CAPÍTULO 2

### LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS EN LA UNAM

#### 2.1. Preámbulo del sindicalismo universitario

El derecho laboral universitario evolucionó a la par de una institución estudiada por reconocidos historiadores, el sindicalismo universitario, entre ellos Enrique Pérez Cruz, Fabian López Pineda, René Rivas Ontiveros, Gerardo Peláez Ramos, sin faltar el gran Maestro universitario Issac José Woldenberg Karakowsky, quien ha destacado y brillado tanto en las aulas como en la investigación, así como en el quehacer político nacional, en pro de la consolidación y fortalecimiento de la democracia en nuestro país. También destaca el trabajo de Alberto Pulido Aranda, quien ha dedicado su vida a escribir y dejar un legado sobre el sindicalismo universitario, con un vasto acervo bibliográfico y hemerográfico; en su obra: *El Sindicalismo Mexicano de Vanguardia. La crónica de 50 años del Sindicalismo Universitario (1929-1979)*, Alberto Pulido menciona:

Surge el sindicalismo universitario. Obtención del primer contrato y del primer registro sindical. 1929-1939.

Durante esta década, sin duda una de las más importantes para la historia de la UNAM como institución de educación superior, se sucedieron varios acontecimientos que le dieron la posibilidad de comenzar a desarrollar su autonomía, frente a instituciones con las que históricamente había estado ligada; la Iglesia y el Estado. Gracias a su nuevo marco legal, comenzaron a desarrollarse en su seno varias tendencias ideológicas y políticas, representadas por conservadores, liberales y socialistas abriéndose así una posibilidad real para el debate, la creación y el desarrollo intelectual de varias personalidades que en diferentes épocas han jugado papeles importantes en la historia de México.

Con posterioridad a las movilizaciones de masas estudiantiles, dirigidas por un Comité de Huelga creado a expensas del Directorio Estudiantil Universitario,

influido básicamente por el vasconcelismo y después de una serie de enfrentamientos con la policía, de discusiones con el entonces Presidente de la República, Emilio Portes Gil, y de varios debates con legisladores, se conquista una nueva Ley Orgánica.

[...] Fue en este marco cómo surgió la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA)

[...] Este primer agrupamiento sindical tuvo poca duración, pero si jugó un papel muy importante en la conquista, durante 1932, del primer Contrato Colectivo de Trabajo, en el seno de una institución de educación superior.<sup>41</sup>

Además, se logró el primer registro sindical en la historia del sindicalismo universitario, pero sin que esto les permitiera en términos de ley, el derecho a emplazar a huelga a la Universidad, porque habrá que recordar que es hasta la adición a la LFT del Capítulo XVII “Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley”, en el año de 1980, que las organizaciones sindicales en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley podrían emplazar. El artículo 353-R de la Ley antes citada señalaba: “En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo”, esto además de lo previsto en el Artículo 935 de la propia ley.

A partir de entonces, los trabajadores administrativos tuvieron representación en las estructuras de gobierno de la Universidad, instancias por las cuales hacían escuchar su voz para la atención de sus planteamientos sindicales en pro de mejores condiciones de servicio, sobre todo, que no se les siguiera dando un tratamiento de *servidumbre*.

En el ámbito de la Universidad Nacional Autónoma de México se encontraban vigentes dos ordenamientos convencionales de contenido gremial y, por tanto, de

---

<sup>41</sup> Pulido Aranda Alberto, *El Sindicalismo Mexicano de Vanguardia. La Crónica de 50 Años Del Sindicalismo Universitario (1929-1979)*, 2da. edición, STUNAM, México, octubre de 1995, pp.13 y 14.

naturaleza laboral: el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado con el denominado Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) que regulaba las condiciones de trabajo del personal administrativo; así como, el título XIII del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, titulado “De las condiciones gremiales”, cuyo contenido se acordaba bilateralmente aunque con la eventual aprobación del Consejo Universitario, con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM).

Ante la pretensión del STUNAM de ser reconocido como el titular de ambos instrumentos, en noviembre de 1980, se llevó a cabo un recuento convencional, mediante un formato aprobado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para decidir la suerte del ordenamiento para el Personal Académico, recuento que favoreció a las AAPAUNAM, subsistiendo desde entonces dos sindicatos y dos Contratos Colectivos de Trabajo que rigen las relaciones laborales en la UNAM, uno para el personal administrativo y otro para los académicos.

Se menciona que desde 1960 todos los trabajadores universitarios tanto académicos como administrativos, venían disfrutando de los derechos, prestaciones y servicios de Seguridad Social proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), por lo que, para evitar cualquier menoscabo de sus beneficios en esta materia, el artículo 353-U de la LFT, clara y expresamente estableció que: “Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.”<sup>42</sup>

El tema de los sindicatos en la UNAM es de vital importancia para nuestra investigación, ya que a través de las negociaciones que se llevan a cabo con los mismos es que se ha podido y se puede mantener la estabilidad laboral en la

---

<sup>42</sup> *Op. cit.*, nota 36, artículo 353-U.

institución. Para entender como hemos logrado mantener esa estabilidad por más de treinta años, es menester hacer referencia a cada uno de los sindicatos que actualmente existen en la UNAM e irnos hacia su génesis y evolución en el transcurso de la vida universitaria, señalando además como ha sido su relación con la Institución.

## **2.2. Teoría de los derechos humanos**

Los derechos humanos laborales son una conquista histórica de los trabajadores, la primicia de su reconocimiento constitucional se atribuye al legislador mexicano y su conquista se da en el marco de un siglo protagonista de atrocidades encarnizadas como son las dos guerras nucleares mundiales. En este contexto, desde entonces, las voces de los trabajadores exigirán el respeto de condiciones para una vida laboral digna.

En este sentido, los derechos humanos laborales son triunfos de demandas antiguas y dolorosas, que los trabajadores han logrado a través de intensas luchas en donde incluso se perdieron muchas vidas y aunque se ha conseguido el reconocimiento de estos no solo en nuestro país, sino a nivel internacional, aún falta mucho camino que recorrer a fin de que todos los trabajadores del mundo cuenten con un trabajo decente y un salario digno con el que puedan dar satisfacción a sus necesidades más elementales tanto para ellos como para sus familias.

El exdirector General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, expone: “El mundo del trabajo, en el que la mayoría de mujeres y hombres pasan gran parte de su vida, es un punto de partida privilegiado para abordar y garantizar los derechos humanos. Los derechos laborales son derechos humanos y son indispensables para asegurar el crecimiento económico con progreso social. Las voces que claman por el respeto de estos derechos deben contar.”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo”, México, 2021; consultado el 3 de septiembre de 2021 y disponible en: <http://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo>

En este sentido, la falta de trabajo y el salario mal remunerado, son límites al ejercicio de otros derechos humanos y un freno al desarrollo democrático de un Estado de derecho constitucional actual, por ello, la necesidad de tomar medidas para que el derecho no se subordine a intereses políticos o económicos en perjuicio de los trabajadores y reconocer que éstos últimos necesitan como base para ejercer el resto de sus derechos humanos, un trabajo y salario dignos para satisfacer las necesidades materiales básicas que propicien las condiciones indispensables para el desarrollo educativo y cultural de los individuos, para la construcción de su personalidad y cultivar una participación democrática consciente en nuestro país.

Los derechos laborales en México no surgen de manera espontánea ni son resultado de procesos pacíficos, son producto de protestas sin tregua que a lo largo de la historia fueron sostenidas por los trabajadores, quienes padecieron condiciones inhumanas nada favorables que atentaban contra su dignidad, salud, seguridad y hasta su vida.

Con el tiempo, las demandas de los trabajadores lograron el reconocimiento de los mínimos derechos laborales, mismos que fueron plasmados en la Constitución mexicana de 1917, convirtiéndose en la primera Carta Magna en el mundo que establecía los derechos sociales, por un lado, en el artículo 27 relativo al derecho agrario que regulaba la tenencia de la tierra y, por el otro, que es el que interesa en este estudio, el relativo al derecho laboral, el cual quedó reconocido en el artículo 123 del citado ordenamiento, que tutela y da protección a los trabajadores, al regular las relaciones de trabajo tanto en el ámbito individual como en el colectivo, reivindicando antiguas demandas a nivel constitucional para las clases más desprotegidas.

Sin embargo, los derechos laborales, desde hace no mucho tiempo, fueron entendidos como derechos humanos, ya que, durante siglos, se había considerado que el ámbito del trabajo correspondía a la esfera privada, que solo era de la competencia entre el trabajador y su empleador. Afortunadamente, se ha reconocido a partir del siglo XVIII, sobre todo a nivel constitucional, que el ámbito del trabajo es también digno de que sea considerado en esta categoría, ya que la violación a los derechos humanos se puede dar en cualquier ámbito y no es la excepción el ámbito

laboral, sino todo lo contrario, Juan Somavia, lo expresó con claridad, el mundo del trabajo es, el punto de partida privilegiado, para abordar el resto de los derechos humanos.

En esta sintonía, la OIT ha venido pugnando porque estos beneficios mínimos para los trabajadores se incluyan dentro del catálogo de derechos humanos, recordando que, desde el punto de vista del iusnaturalismo, el origen de éstos últimos está en la existencia misma de los seres humanos, por lo tanto, los derechos humanos deben ser respetados por el solo hecho de ser persona.

Aplicado en este sentido tan amplio se dice que, los derechos humanos laborales le corresponden a cualquier persona por el sólo hecho de ostentar la calidad de trabajador y son: universales, indivisibles, interdependientes y progresivos.

Respecto a su evolución, Mónica González Contró y Pedro Salazar Ugarte señalan que, la actual teoría de los derechos humanos se enmarca dentro una corriente teórica moderna conocida como *constitucionalismo*, cuyas raíces aparecieron incluso, antes del surgimiento de grandes teóricos de los siglos XVII y XVIII remontándose hasta los clásicos griegos, afirman que, “es la compleja reelaboración de un ideal antiguo al que se denomina gobierno de las leyes; en donde uno se tiene que preguntar ¿qué es mejor?, un gobierno en el que el gobernante decida sobre la base de su voluntad arbitraria o en el que el gobernante es un siervo de la ley; esto es: el gobierno de los hombres vs. gobierno de las leyes. Platón, por ejemplo, en un célebre párrafo de las *Leyes* expresó su preferencia por el gobierno de las leyes porque de ello dependería la salvación del Estado.”<sup>44</sup> Sin embargo, cabe precisar que Platón en su diálogo *La República* señala: “la ley positiva debe reflejar, en la mayor medida posible, la idea de la justicia, ya que en ella reside su fin y está su

---

<sup>44</sup> Cfr. González Contró, Mónica y, Salazar Ugarte, Pedro, Teoría General de los Derechos Humanos, IIJ-UNAM, pp. 1 a 6; consultado el 26 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://docplayer.es/15712478-Teoria-general-de-los-derechos-humanos.html>

paradigma. El derecho histórico tendrá, pues, que justificarse a la luz de principios ultraempíricos ... y universalmente válidos”.<sup>45</sup>

Estas reflexiones griegas iniciaron una basta teoría jurídica cuyas flechas se dirigían a cuestionar el contenido del derecho para legitimarlo, si bien, el gobernante debe decidir sobre el gobierno de las leyes, la pregunta es sobre ¿cuál es el contenido que deben contemplar las leyes que el gobernante debe cumplir?, aspectos que hoy siguen en la mesa de discusión, particularmente, en el caso de los derechos fundamentales.

Fueron las declaraciones francesa y americana del siglo XVIII y las constituciones que las acompañaron los textos que marcaron un antes y un después en la historia del constitucionalismo: la “Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano” de 1789 y las constituciones francesas de 1791, 1793 y 1795 y; por lo que se refiere a América, a las declaraciones de derechos de los diferentes “estados americanos” (en particular a la declaración de Virginia de 1776), así como a la constitución federal de 1787 y a las enmiendas de 1791 con la incorporación del *Bill of Rights* a la Constitución federal.<sup>46</sup>

Por lo anterior, la doctrina considera que el concepto moderno de derechos humanos nació en el siglo XVIII, dando lugar a lo que se llama la “Primera generación” que consagra y protege, los derechos humanos civiles y políticos, como son: la vida, el honor, la libertad de conciencia, de pensamiento y de expresión, garantías procesales, seguridad jurídica, la propiedad, el voto y la participación política, que tenían como fin limitar el poder del Estado y reconocer como valor fundamental a la libertad.

La “Segunda generación” consagra los llamados derechos económicos, sociales y culturales, tales como: el derecho a la salud, educación, vivienda, trabajo, etc.;

---

<sup>45</sup> Platón, *cfr.*, García Máynez, Eduardo, “Positivismo Jurídico, realismo sociológico y iusnaturalismo”, México, Fontamara, 1993, p. 133.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 3.

beneficios que detonan por las grandes desigualdades sociales que imperan en el mundo y hacen complejo el ejercicio y eficacia de los derechos civiles y políticos. Tiene como objetivo garantizar que todos tengan las mismas condiciones para ejercer y hacer efectivos los derechos de primera generación.

Durante el siglo XX, surge la “Tercera generación”, con el fin de proteger valores como el medio ambiente, el desarrollo o la paz. Hay una comprensión de los requerimientos del ser humano para un desarrollo pleno y ejercicio de su autonomía.

A su vez, los derechos humanos han tenido un doble proceso en relación con sus titulares, en un primer momento, un proceso de generalización, positivización, internacionalización y especificación; el cual viene aparejado con el surgimiento de la segunda generación de derechos y una nueva concepción sobre la titularidad de los mismos, atribuible a todas las personas, sin distinciones de sexo, raza, educación, etcétera, que garanticen la satisfacción de los derechos humanos, entendiendo que la expresión “hombre” usada en los textos jurídicos internacionales de derechos humanos no era sinónimo de “seres humanos”. Así, surgen los derechos de las mujeres, de las minorías étnicas, de los niños, de los discapacitados, de las personas de la tercera edad, etc.

Sin embargo, los derechos sociales, dentro de los cuales encontramos a los derechos laborales, han sido seriamente cuestionados y se les escatima su carácter de derechos humanos.

El Dr. Carlos Francisco Quintana Roldán, esboza la posible configuración de una teoría particular de los derechos humanos laborales que:

...armónicamente se inserten en la explicación del marco común de los derechos fundamentales propios de todas las personas. En este contexto, expongo, en primer término, diversas ideas en torno a los fundamentos históricos, ontológicos, axiológicos y teleológicos, en los que encuentre soporte una explicación especial de los derechos humanos que se manifiestan entrelazados al trabajo humano, toda vez que el *homo faber*, como sujeto histórico, ha hecho

posible las más significativas transformaciones de la vida de las colectividades humanas.<sup>47</sup>

Concibe a los derechos humanos como el género, y a los derechos humanos laborales, como la especie, toda vez que el escenario laboral y las luchas por la dignificación del mismo, son los protagonistas para el surgimiento de diversos derechos laborales.

En este sentido, cuando se atiende a la característica de progresividad de los derechos humanos se comprende que el Estado y el sistema jurídico no podrían disminuir los derechos alcanzados en cumplimiento al principio de no regresividad. Carlos Quintana Roldán sostiene que ello explica también porque antes de la promulgación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, ya se había creado la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, la cual tenía como propósitos, toda una lista de protecciones para los trabajadores para lograr la paz universal y la justicia social.

Lo antes mencionado, lleva a reafirmar la tesis del Dr. Carlos Quintana Roldán al sostener que la práctica y análisis de los derechos humanos laborales pueden ser considerados como un apartado especial de la Teoría General de los Derechos Humanos, con todos los elementos propios de una teoría particular, donde se evidencie:

- Autonomía legislativa: Propios principios y ordenamientos legales.
- Autonomía judicial: Jueces y Tribunales en la materia, así como procedimientos específicos.
- Autonomía académica y didáctica: Planes, programas de Estudio, investigaciones especializadas, doctrina y asignaturas separadas de otras disciplinas jurídicas.

---

<sup>47</sup>Quintana Roldán, Carlos Francisco, Teoría de los derechos humanos laborales, en *Los Derechos Humanos Laborales*, IJ-UNAM, México, 2017, pp. 94-105; consultado el 22 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>

Con independencia de que durante el siglo XIX se avanza significativamente en el tema de los derechos humanos laborales al generar la creación de diversos ordenamientos e instituciones, como muestra el surgimiento del seguro social.

Se insiste “nuestra Constitución de 1917, de la que hemos conmemorado recientemente su centenario, fue el primer ordenamiento de nivel constitucional en el mundo, que integró en su texto un catálogo de derechos sociales, principalmente en su artículo 123 en materia obrera, y el 27 en materia campesina. Cuestión ésta que es motivo de legítimo orgullo para el derecho mexicano.”<sup>48</sup> Estas adiciones abrieron nuevas reflexiones al contenido de las constituciones, sobre el particular la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos, comenta:

El constitucionalismo social que después se introdujo en los sistemas legales de otros países dio materia para que los llamados derechos sociales se refirieran a los derechos de los trabajadores en su condición de grupo; se armaron jurídicamente los derechos colectivos que, como se sabe, forman hasta ahora un trípode para fortalecer la condición de la clase trabajadora frente a los intereses empresariales o patronales. De cierta manera puede pensarse que, así como el derecho del trabajo se apropió en un principio del título de “derecho social” en una especie de confusión del todo con una parte, los derechos colectivos del trabajo adoptaron el nombre de derechos sociales. Con el desarrollo de la doctrina, y aun con la práctica de la defensa de los derechos humanos en general, debieron distinguirse los derechos humanos con distintas clasificaciones, entre las cuales está la de derechos sociales.<sup>49</sup>

Se reconoce que los derechos colectivos de los trabajadores son derechos sociales como una especie de los derechos humanos que tienen como fin la protección de los intereses de la clase trabajadora y, la de sus empleadores, por ser estos últimos

---

<sup>48</sup> *Ibíd.*, p. 109.

<sup>49</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”, en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*, México, UNAM, 2014, p. 89.

la fuente y el lugar donde se ejercen. No necesariamente son o están en contra de los intereses patronales.

Finalmente, la primicia del contenido constitucional mexicano de 1917 agregó la composición “social” a la tradicional división del orden jurídico compuesto por el dúo derecho público y privado; y aunque el artículo 123 quedó contenido en la parte orgánica desde 1917 hasta la fecha, no por eso debe dejar de considerarse como parte de los derechos fundamentales que clásicamente se contienen en la parte dogmática, que en nuestra Constitución Federal se establecen en los primeros 39 artículos. Al respecto, y tomando en consideración la reforma de 2011 a la CPEUM, el Dr. Rodrigo Brito Melgarejo sostiene:

...si el primer párrafo del artículo 1º indica que en nuestro país todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, pero también de las garantías para su protección, cabría preguntarse si dichas garantías se ubican sólo en el primer capítulo del texto constitucional, con la reforma de junio de 2011, de ninguna manera podría interpretarse la denominación del Capítulo I del Título Primero o los contenidos del primer artículo de la Constitución en sentido restrictivo; por el contrario, pueden considerarse como garantías todas aquellas normas que establezcan obligaciones a favor de las personas, así como aquellas que instituyan mecanismos para reparar o sancionar sus violaciones. Ignacio Burgoa señala como un ejemplo en este sentido que: Las fracciones II, III, etc., del artículo 123 fijan las condiciones del desempeño del trabajo y, cuando alguna autoridad las viole en perjuicio de una persona, evidentemente, y a nadie se le ocurriría lo contrario, procede el amparo, no obstante que la supuesta violación se comete contra un precepto constitucional no comprendido dentro de los veintinueve primeros artículos.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Brito Melgarejo, Rodrigo, “La noción de derechos humanos y garantías en la Constitución Mexicana”, en Guerrero Galván, Luis René y Pelayo Möller, Carlos (coords.), *100 años de la Constitución Mexicana*, México, UNAM, IJ, 2016, p. 92.

En sintonía con la tesis de que los derechos humanos laborales en México tienen su origen en el reclamo social y su ejercicio cotidiano tiene un papel transformador para la nación mexicana, el Ministro Juan Silva Meza sostiene que, la reforma constitucional de 2011 tuvo como propósito un cambio cultural en la forma de entender los derechos humanos, en el sentido de que las personas deben entender que: “no le deben pleitesía, reverencia, acatamiento, sumisión o sometimiento u obediencia alguna al Estado por que les concede graciosamente sus derechos, sino que se sirven de las instituciones estatales y del derecho que las crea, organiza y norma, para que se les reconozcan los derechos por los que históricamente han luchado.”<sup>51</sup>

Se precisa que, a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida en 1948, se plasman toda una gama de derechos humanos que poco a poco han adquirido una relevancia sin igual y han ido estableciéndose en tratados internacionales que permiten hacerlos exigibles a través del bloque de convencionalidad. Como muestra en la materia de derechos humanos laborales, se cita, por su importancia dentro de este tema de investigación, los Convenios C087 y C098, relacionados con el sindicalismo, la negociación y contratación colectiva, que, junto con otros de igual importancia en materia laboral, hacen un total de 8 convenios fundamentales que han sido ratificados por nuestro país ante la OIT.

### **2.3. Derechos fundamentales**

Dentro de la historia de la CPEUM, se dice que los derechos fundamentales siempre han estado presentes en nuestro sistema jurídico, aun cuando en la vía de los hechos estos no eran del todo respetados, incluso en la actualidad, siguen vulnerándose en muchos aspectos que tienen que ver, sobre todo, con las libertades laborales que debe gozar el individuo.

---

<sup>51</sup> *Ibídem*, p. 88.

En cuanto al concepto de lo que debemos entender por derecho fundamental y sus garantías, así como su relación con la noción de derechos humanos, se menciona que hay autores que suelen manejar estos conceptos como sinónimos, pero otros no, ya que de manera general el derecho es, para la mayoría de los expertos, un conjunto de normas jurídicas y, la garantía, es la acción judicial interpuesta cuando se hace valer el derecho por parte del gobernado, cuando este no ha sido respetado o se ha vulnerado o desconocido dicho derecho.

Para aclarar lo anterior, se toma en consideración el cambio en materia de derechos humanos publicado el 10 de junio del 2011 en México, al incorporarse un nuevo modelo constitucional con instituciones, principios y mecanismos inéditos. En palabras de la SCJN los operadores jurídicos están obligados a realizar un profundo análisis al nuevo texto constitucional, y particularmente, en la materia de derechos humanos y derechos fundamentales, al Capítulo I del Título primero de la Constitución, así como al primer párrafo del artículo 1º, ya que la reforma a este último incluyó la distinción entre derechos humanos y garantías. El Dr. Rodrigo Brito Melgarejo nos dice al respecto:

...incluir en la Constitución el término “Derechos Humanos” y con ello subrayar su carácter de derechos diferenciados de la naturaleza del Estado, al que le corresponde simplemente reconocerlos y protegerlos. Con esta idea en mente, ...se adoptó en nuestro ordenamiento fundamental el término que es mayormente aceptado en el derecho internacional, aunque, cabe decirlo, al conservar también el concepto de “garantías” se retomó la idea ... de estructurar en el texto constitucional las formas que aseguren de manera efectiva su vigencia por medio de mecanismos que los protejan o por medio de los cuales se reparen sus violaciones.<sup>52</sup>

Con el propósito de diferenciar claramente los derechos humanos de las garantías, el Dr. Rodrigo Brito señala los planteamientos incluidos en el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Derechos Humanos de la

---

<sup>52</sup> *Ibíd.*, pp. 86-89.

Cámara de Diputados, discutido y votado el 15 de diciembre del 2010, al respecto nos dice:

los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada ... por lo que hace a la noción de garantías individuales, se hace referencia a uno de los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Novena Época, en el que se señalaba que, históricamente, las garantías individuales ... son aquellos elementos jurídicos que se traducían en medios de salvaguarda de las prerrogativas fundamentales que el ser humano debe tener para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público. . . como diferencia fundamental ... las garantías individuales son los límites de la actuación del poder público consagrados de manera precisa en el texto constitucional y que los derechos humanos son anteriores y superan al poder público, por lo que aunque no estén consagrados en una Constitución el Estado se constriñe a reconocerlos, respetarlos y protegerlos. . . los derechos humanos son concepciones abstractas con influencia ius naturalista, en tanto, que las garantías son concepciones concretas e individualizadas, con un esquema positivista.<sup>53</sup>

Se precisa la diferencia entre el concepto de derechos humanos y derechos fundamentales y garantías en el constitucionalismo actual. Los primeros son aquellas necesidades éticas indispensables para el desarrollo pleno de los seres humanos, su origen no es estatal, sino que la persona humana es libertad, es dignidad por solo hecho de existir. Por otro lado, los derechos fundamentales tienen que ver con una determinada idea del Estado, así como una teoría de la constitución al interior de los países, son aquellos derechos humanos reconocidos en el texto constitucional por el legislador. Al respecto, César Landa señala:

---

<sup>53</sup> *Ídem.*

en este sentido, se deben reconocer las condiciones reales que dan la pauta para la realización de los derechos fundamentales, en el marco constitucional, pero, sin someter absolutamente la validez de los derechos humanos a la fuerza normativa de los poderes públicos o privados transitorios, que muchas veces se presentan como portadores de las banderas del bienestar general, para soslayar sus prácticas autoritarias.<sup>54</sup>

En la mayoría de los países, los derechos fundamentales y sus garantías han sido establecidos en el sistema constitucional, con lo que se pretende dar una protección más amplia a las libertades básicas de los individuos para que estos puedan hacer todo aquello que la ley no les prohíbe o bien evitar que se les obligue a hacer lo que la ley no les manda.

Profundizando en la aproximación conceptual, el autor italiano Luigi Ferrajoli sostiene que los derechos humanos, son aquellos que un ordenamiento establece por el simple hecho de ser personas.

A su vez, el Dr. José María Soberanes Díez señala que, los derechos fundamentales tienen un origen constitucional en cambio la fuente de los derechos humanos está en textos jurídicos internacionales, y las garantías “son los instrumentos de protección de los derechos con independencia de su fuente”<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Landa, César, “Teorías de los derechos fundamentales”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, 2002, Número 6, enero-junio, consultada el 20 de diciembre del 2021, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20axiol%C3%B3gica%20de%20los,contenida%20en%20la%20Constituci%C3%B3n>

<sup>55</sup> Soberanes Díez, José María, *Derechos humanos, derechos fundamentales y garantías individuales*, Blog de José María Soberanes Díez, México, 2013; consultado el 15 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://www.jsd.mx/index.php/clase/derechos-fundamentales/808-derechos-humanos-derechos-fundamentales-y-garantias-individuales>

Ahora bien, “ante la distinción entre derechos y garantías, es de suma importancia entender que la ausencia de estas últimas no es razón para sostener la tesis de la negación de los derechos, sino que equivale a identificar una laguna jurídica que, por un lado, debe ser resuelta por el legislador y, por el otro, los jueces tienen la función fundamental de aplicar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales”.<sup>56</sup>

Al respecto, Antonio Enrique Pérez Luño en su obra intitulada *Los derechos fundamentales* expone que, “la base de los derechos fundamentales es trascendental en el constitucionalismo contemporáneo, toda vez que este no sería lo que es, de no ser por los derechos fundamentales. La estrecha relación que guarda ambos es insoslayable, los derechos fundamentales necesitan del Estado para su plena realización, y este debe garantizarlos para considerarse como un verdadero Estado democrático de derecho.”<sup>57</sup> Esta tesis es importante analizarla de cara a la estabilidad laboral ya que está vinculada al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual por donde quiera que se le vea ha sido debidamente atendido en la Universidad Nacional Autónoma de México y prueba de ello es la respuesta de la gran mayoría de la base trabajadora que desde 1988 ha votado de manera libre, secreta y directa para que no se estalle una huelga, lo cual nos parece que es un resultado que nos permite observar que la mayoría de los trabajadores se sienten atendidos por parte de la Universidad en cuanto al cumplimiento de los derechos que la CPEUM, la LFT, los CCT, así como toda la normatividad que emana de todos estos instrumentos, lo que al final representa, en todo momento, la salvaguarda de sus derechos fundamentales y en consecuencia de sus derechos humanos laborales. Se precisa que:

---

<sup>56</sup> *Op. cit.*, nota 49, p. 90.

<sup>57</sup> Anzures Gurría, José Juan y Pérez Luño, Antonio Enrique, *Los derechos fundamentales*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, [S.I.], jan. 2007. ISSN 2448-4873; consultado el 16 de septiembre de 2021 y disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3947/5000>

no es difícil apreciar que este tipo de derechos fundamentales, que tienen que ver con las actividades laborales, así como con los escenarios sociales en donde se presentan al igual que las normas legales que los rigen, encuentran plena justificación ontológica, teleológica y axiológica *per se*, sin que por ello se contrapongan o se contradigan con los principios generales del conocimiento de los derechos humanos como teoría general. El sustrato común para este tipo de teorías, podemos afirmar, es la concepción de la justicia como aspiración de la sociedad, y su realización en conglomerados concretos. Los derechos humanos en general, y de manera particular los derechos laborales, reflejan la idea de *justicia social*.<sup>58</sup>

Esta definición se manifiesta en el trabajo decente o digno, en donde se cumplen a cabalidad todos los textos legales. Esto es, la dignidad humana como sustancia o esencia de los derechos fundamentales. Es indudable, que el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en el marco del derecho colectivo de trabajo, es esencial.

#### **2.4. Derechos colectivos de las personas trabajadoras académicas y administrativas**

La regulación de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores tanto académicos como administrativos van a tener que transitar durante un largo tiempo en una gran indefinición ya que no se contaba con una normatividad específica que los regulara, si bien existían algunos instrumentos normativos éstos se encontraban de manera difusa y aislada.

Habrá que decir que, el otorgamiento de la autonomía a la Universidad Nacional de México, en 1929, fue un parteaguas para los universitarios dado que impuso una serie de nuevas obligaciones para el ejercicio pleno de los derechos que se

---

<sup>58</sup> *Op. cit.*, nota 47, p. 99.

adquirieron junto con la misma. De igual forma, implicó cambios torales en las relaciones laborales de los empleados universitarios.

Las demandas de los trabajadores universitarios, llamados entonces “servidumbre universitaria”, en defensa de sus derechos en el trabajo adquirieron mayor atención e incidieron en las reformas a la Legislación Universitaria al incorporar en la misma aspectos relativos a las relaciones laborales y condiciones generales de trabajo para aplicarse al personal administrativo y académico a su servicio, resolviendo con ello una crucial laguna jurídica.

Se recuerda que, el texto del artículo 123 de la Constitución Federal, proviene de los postulados que se emitieron en el Manifiesto de los hermanos Flores Magón y, al convertirse uno de ellos en miembro de los principales constituyentes de 1917 sentó las bases para la regulación de temas laborales de gran importancia. Con tal razón, este año 2022, toda la papelería oficial del Gobierno Federal estará membretada con la imagen de Ricardo Flores Magón y la frase “Precursor de la Revolución Mexicana”.

Una vez obtenida la autonomía en 1929, se avanzó en la construcción de la legislación universitaria, la cual prevé y delimita las relaciones laborales, de acuerdo a los términos y condiciones prescritos para la prestación de un servicio, ya sean administrativos o académicos.

Dentro de la contratación individual, el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base, de acuerdo a la modalidad de la contratación, contiene el universo de puestos del personal activo y, al mismo tiempo, el ámbito a tutelar por parte del sindicato titular de las condiciones gremiales de trabajo, el STUNAM.

Toda contratación colectiva de trabajo del personal administrativo de base, hace referencia a dicho Catálogo de Puestos, en el cual se señala una multiplicidad de éstos, las funciones inherentes a cada uno de ellos y, desde luego, el salario que le corresponde de acuerdo con el tabulador.

En algunas ocasiones, la organización gremial comenta que se está invadiendo la materia de trabajo, ejemplo: la de una secretaria cuando otro contesta el teléfono o maneja la computadora. No obstante, hay quien tiene un puesto de dirección y su contrato le permite realizar también dichas funciones, está contratado para eso, su actividad es vinculante en una serie de funciones o actividades que necesaria y

eventualmente toma de las funciones del personal de base, pero no de manera permanente y, por tanto, no se invade la materia de trabajo. Por lo que es necesario que todo esté muy bien definido, tanto en la Ley como en las disposiciones que corresponde a los CCT.

La cláusula nueve del CCT del personal administrativo de la UNAM, clasifica al personal administrativo al servicio de la institución, de la forma siguiente:

1. 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 ...
2. Trabajadores de base: Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este contrato
3. Trabajadores temporales: a) los contratados por obra determinada y b) los contratados por tiempo determinado...<sup>59</sup>

Se precisa que el personal de confianza es personal administrativo, así lo contempla también el artículo 184 de la LFT, que a la letra establece: “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>UNAM, Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022 STUNAM, *Cláusula 9*, México; consultado el 16 de octubre 2021 y disponible en: [https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam\\_2020\\_2022.pdf](https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf)

<sup>60</sup> *Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, 2022; consultada el 5 de noviembre de 2021 y disponible en: <view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fdoc%2FLFT.doc&wdOrigin=BROWSELINK>*

En la historia del derecho colectivo del trabajo, una de las instituciones torales es el sindicalismo, la cual se reconoce en el artículo 123 de la CPEUM de 1917; tras largas luchas de los trabajadores por el reconocimiento a su libertad sindical.

Una de las novedades más significativas incluidas con la reforma del 24 de febrero de 2017 al artículo 123 constitucional, fue la adición de la fracción XXII Bis relativa a la negociación colectiva. Esta modificación devino de lo pactado en el T-MEC, cuyo Anexo 23 A (Anexo laboral), firmado entre México, Estados Unidos y Canadá, a fines de 2018, dispuso que nuestro país debía incluir en sus Leyes disposiciones 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.

Entre las instituciones que distinguen al derecho colectivo del trabajo y que gracias a ella se alcanzaron muchos de los derechos fundamentales de los que ahora goza la clase trabajadora se encuentra la huelga, al lado del derecho a la sindicación, la negociación y la contratación colectiva.

Los derechos colectivos laborales evolucionaron a partir de reformas constitucionales nacionales claves, el artículo 3º y el 123, pero se reconocen los cambios impulsados por la adopción de México a compromisos internacionales que también modifican el núcleo duro de estos derechos integrado por: la sindicación, la negociación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, por mencionar algunos.

#### **2.4.1. Artículo 3ro. Constitucional**

De los más polémicos contenidos que se discutieron por los constituyentes de 1917, fue precisamente el artículo 3º, mismo que en la Constitución de 1857 contenía un texto extremadamente lacónico; expresaba que la enseñanza era libre, pero a la misma vez establecía que, debía ser laica; señalaba que la ley determinaría que profesiones necesitarían título para su ejercicio y los requisitos para su expedición.

El 20 de octubre de 1980, se adicionó la fracción VIII, hoy VII, del Artículo 3º Constitucional, que establecía:

...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 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 de los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere; ...<sup>61</sup>

Esta incorporación normativa al artículo 3º tenía como objetivo armonizar los valores y principios institucionales de la “autonomía universitaria” con el respeto a los “derechos reconocidos como laborales” de los miembros tanto del personal académico como del administrativo, así como las principales responsabilidades de las Universidades y demás Instituciones de Educación Superior; sobre todo, al precisarse que su régimen laboral constitucional aplicable, era el previsto en el Apartado A del artículo 123. También, estableció la adición del capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley* que determinó en su 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,”<sup>62</sup> posibilitando con ello la solución de algunos conflictos gremiales que se estaban presentando.

Cabe mencionar, que el mencionado dispositivo legal, viene a confirmar, entre otras cosas: 1. Que respetar el *derecho de asociación* sindical de los académicos, ya

---

<sup>61</sup> Cámara de Diputados, Servicio de Investigación y Análisis, V. Evolución jurídica del artículo 3º constitucional en relación a la gratuidad de la educación superior; consultada el 7 de mayo de 2021 y disponible en: [www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm](http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm); También véase: UNAM, Legislación Académico-Laboral Universitaria, cuarta edición, Imprenta Universitaria, México, 2008, p. 11.

<sup>62</sup> LFT consultada el 4 de abril del 2022 y disponible en <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/22>

previsto desde la Constitución Federal del 1917, evitaría menoscabar los principios universitarios y, 2. Que en el concepto de asociación está implícito el del Sindicato, en todas las relaciones laborales de los académicos.

El Derecho de Asociación, posteriormente, trajo consigo otros compromisos derivados de la ratificación de México a los convenios de la OIT el C087 sobre libertad sindical, y el C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; y la firma del T-MEC 2020, en cuyo capítulo 23 y Anexo 23 A, dispone que México deberá incluir en su legislación disposiciones respecto al derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección sin la interferencia de los patrones en las actividades sindicales

Se destaca el análisis del Artículo 3º constitucional realizado por el Dr. Armando Soto Flores quien señala que el Estado debe prestar los servicios fundamentales, dentro de los cuales “sin lugar a duda el de la educación en virtud de que es el mecanismo por excelencia para transmitir conocimientos y formar a las nuevas generaciones que conducirán el destino de la nación. México no es la excepción ...”<sup>63</sup>

En tal sentido manifiesta que el sistema político mexicano por vía de su Constitución, ha marcado el rumbo que la educación requiere y que de alguna manera se ha venido adaptando el texto constitucional conforme a las necesidades que la educación requiere, lo cual ha permitido que los mexicanos cuenten con educación satisfactoria, sin soslayar que el Estado tiene una ideología política y social que le ha inculcado a la sociedad mexicana, toda vez que esta necesita mecanismos de control para su equilibrado desarrollo.

De este modo en palabras de este autor, el artículo 3o. constitucional es sin duda alguna, el precepto constitucional en donde se pueden ir estableciendo mecanismos o políticas presuntamente de buena fe para el control de las conciencias

---

<sup>63</sup> Soto Flores, Armando, *El Artículo 3º. Constitucional: Un debate por el Control de las Conciencias*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2012, p. 211-240; consultado el 14 de octubre de 2021, disponible en: [www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n28/n28a7.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n28/n28a7.pdf)

y finalmente irnos adecuando a un mundo globalizado sin perder nuestra identidad nacional.

El Dr. Armando Soto Flores también menciona que, las reformas que ha tenido el mencionado Artículo 3º constitucional desde su modificación por parte del poder constituyente de 1917:

permiten entender que ésta es una de las normas constitucionales en las que el Estado hoy por hoy, ha manifestado su interés en establecer las reglas del juego para la impartición de la enseñanza en los diversos niveles educativos en México. Desde la enseñanza libre pero laica, la educación socialista, así como la autonomía universitaria, el control de los planes y programas de estudio en fin del análisis de una filosofía política educativa en donde los factores de poder del estado mexicano pretenden controlar los sistemas de educación con el objetivo de conducir y en determinados casos mediatizar la inteligencia de los mexicanos.<sup>64</sup>

En esta última referencia se resalta que es uno de los puntos que va íntimamente ligado a los aspectos académicos que se interrelacionan con los derechos laborales del personal académico, en donde se delinea una tenue y casi invisible frontera entre lo académico y lo laboral, un aspecto clave en este trabajo, cuyo punto medular y central es, precisamente, el análisis de la estabilidad laboral, la cual reconocemos, es un aspecto altamente cuestionado, por todo lo que de manera holística conlleva, a ser un elemento que trae consigo una serie de vertientes que en la actualidad, se considera necesitan ser revisadas, ya que la Universidad que era al momento en que se otorga la autonomía, es sumamente distinta a la actual.

Si bien es cierto ha ido adaptando su normatividad de manera importante conforme a los cambios que así lo requieren, también lo es que ha quedado rezagada y necesita de manera urgente un profundo ajuste que permita sobre todo al personal académico, estar tranquilo y dedicado al cumplimiento de las tareas sustantivas que

---

<sup>64</sup> *Ibídem*, p. 211.

le son inherentes, sabiendo que su estabilidad laboral está salvaguardada y que no tiene que “andar a salto de mata” pensando en si en el día de mañana ya no le será renovada su contratación.

La adición de la fracción VIII (hoy VII) al artículo 3º constitucional que elevó la autonomía a este nivel y ubicó a los trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior públicas autónomas en el apartado A del artículo 123 constitucional y la adición del 20 de octubre de 1980, a la LFT, del “Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”, tuvo por *objeto* conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo en armonía con la autonomía, el principio de libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Institución. Con tal razón, en su momento, el Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, entonces Secretario General del STUNAM, narra:

Primero, la estabilidad laboral en la Universidad significa desarrollo y progreso para la UNAM y el trabajador. Tuvimos una etapa desde los inicios de los años 70’s y parte de los 90’s en donde vivimos una serie de eventos de confrontación entre la Universidad y el sindicato, sobre todo, porque existían algunos aspectos que para nosotros no eran vacíos legales, pero para la administración de la UNAM sí lo eran. Lo anterior, nos llevó a un limbo laboral en donde no estábamos ni en el apartado “A” ni en el “B”, simplemente éramos trabajadores universitarios sin derechos específicos que definía la propia Ley Federal del Trabajo y el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM. Estos aspectos fueron en su momento nuestra bandera de lucha, pero, finalmente, la parte de la interpretación legal que se le daba llevó a la Universidad con notados universitarios encausados por Guillermo Soberón Acevedo, a promover la creación del apartado “C” para los universitarios, situación que nos llevó en la década de los 80’s a una lucha por los derechos plenos.

Esto significa que hicimos un gran movimiento en el ámbito sindical universitario a nivel nacional, llegando a conquistar los derechos plenos cuando la legislatura de 1980 aprueba la reforma al artículo 3ro constitucional, en su fracción VII, en donde se nos considera trabajadores sujetos al apartado

“A” y, en el artículo 123 del mismo ordenamiento, se crea un capítulo especial de condiciones de trabajo, que a su vez, quedaría reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, esta reforma tan importante, se da en ese contexto, como resultado de nuestra lucha por los derechos plenos.

A nosotros, lo anterior, nos llevó a considerar la autonomía universitaria dentro del artículo 3ro constitucional, en su fracción VII, en la cual se contempla el reconocimiento a la autonomía de las universidades públicas y son dos aspectos que van de la mano. Finalmente, esto que menciono, es lo que marca el principio de un espacio de estabilidad dentro de la Universidad porque entonces nos permite luchar por un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), no por un Convenio, que originalmente era lo que habíamos pactado en enero de 1973, después de una huelga que inicia el 25 de octubre de 1972 y dura 83 días. En ese inter de los acuerdos de negociación se firma un pacto para que se levante la huelga de aquella época con un convenio colectivo de trabajo, marcando una pauta. Sin embargo, el problema no estaba resuelto porque nuestra demanda era tener un CCT, del reconocimiento del sindicato y del derecho de huelga.

Esos últimos aspectos se mantuvieron vigentes en las demandas del sindicato hasta 1980. Pasamos por la huelga de 1977, que duro muy poco, me parece fueron 9 días, porque fue reprimida por la insistencia del rector de aquel entonces quien señaló que nosotros habíamos cometido sabotaje y despojo de la Universidad y, a partir de ahí, entraron más de 20,000 granaderos, lo que generó un conflicto que ayudó a llamar la atención de todo el mundo y obligó a legisladores y gobernantes nacionales a tomar en cuenta y atender las demandas que teníamos como sindicato universitario.

Las demandas ya mencionadas fueron atendidas con la modificación, como previamente explique, del artículo 3ro, en su fracción VII, constitucional. Esto marca una primera etapa para el inicio y la construcción de la estabilidad entre las relaciones laborales de la UNAM y la organización sindical. Posteriormente, se dio la conquista y se suscribe el CCT, que constituyó el STUNAM en 1977, con la fusión del sindicato administrativo: STEUNAM, y, el sindicato

académico: SPAUNAM. Lo anterior, nos permitió mantener nuestro registro como sindicato de institución que es algo que la Ley contempla como parte de la estructura de las organizaciones sindicales universitarias cuando se conforman de personal académico y administrativo; aunque no tenemos la titularidad del contrato colectivo académico, si contamos con la titularidad del contrato administrativo. Estos son los antecedentes para entrar a la etapa en donde se inicia la estabilidad laboral en la UNAM, que es a partir de 1994.

¿Por qué en 1994 se inicia este proceso de estabilización?, porque antes de esta fecha, nuestra lucha era siempre por romper los topes salariales, pero, las definiciones de gobierno, tanto nacionales como internacionales, obligaban a que se mantuviera un tope de incrementos salariales, no solamente para el caso de los universitarios, sino para toda la política salarial a nivel general en el país. Nosotros en 1994, pactamos con la UNAM, un programa de recuperación salarial. Este programa contempla un desarrollo laboral, dinámico e individualizado para el trabajador, en donde depende de este último querer desarrollarse libremente y, para ello, tiene todo un espectro amplio para poder crecer laboralmente, independientemente de la antigüedad que tenga. Un trabajador que quiere madurar y salir de la categoría en que se encuentra, tiene grandes posibilidades, a partir del programa de recuperación salarial, el cual se ha venido perfeccionando.

Actualmente, ya no nos genera problemas el tema del rompimiento de topes salariales, sino, mantener y lograr el cumplimiento del programa de recuperación salarial, el cual comprende los siguientes ejes: 1) la capacitación laboral; 2) la racionalización administrativa; 3) la revisión permanente del tabulador; y, 4) el programa de calidad y eficiencia. Este último rubro, ha generado un incremento salarial anual permanente que se ha ubicado por ser un programa voluntario para todos los trabajadores y representa el 22.5 % de incremento salarial por su desarrollo individual y participación dentro del programa de calidad y eficiencia, mismo que comprende varios aspectos que se conjugan, por ejemplo: el cumplir con nuestro trabajo, no faltar, no llegar tarde, creatividad, formación académica y capacitación laboral.

El programa de capacitación laboral representa un eje permanente que cada año se está revisando y perfeccionando, que da como consecuencia la posibilidad de promoción laboral constante de los trabajadores a partir de su capacitación y de su formación académica. Esto es algo que tenemos desde 1974, hasta la fecha y nos permite la capacitación para cada uno de los trabajadores.

Ahora, está también el tema de la revisión del tabulador, el cual nos permite la actualización de los puestos y justo en estos momentos, tenemos no menos de 30 plazas que revisar que han resultado obsoletas, producto de la modernización tecnológica y de los sistemas de digitalización que se están desarrollando. Para darle solución a lo anterior, tenemos que crear o integrar nuevos puestos dentro de los que tenemos ahora con las categorías que están incluidas para el desarrollo laboral de la UNAM. Esto último, corresponde a la revisión permanente del tabulador y, el otro aspecto, es el de la racionalización administrativa, el cual tiene como propósito, evitar y resolver los casos de usurpación de nuestra materia de trabajo, cuando consideramos que está ocurriendo así, mandamos nuestra petición de recuperación, junto con la solicitud para que se realicen los ajustes correspondientes.

Los cuatro ejes antes explicados son los que se vienen desarrollando dentro del programa de recuperación salarial y han permitido la construcción de la estabilidad al interior de la UNAM.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, entonces Secretario General del STUNAM, en Apéndice 1 del presente trabajo. Interesante conversación que tuve con él la tarde del 14 de diciembre de 2021. He visualizado que es un verdadero líder a quien conozco desde hace cuatro décadas y he visto como se ha desarrollado dentro de la estructura sindical, desde la Facultad de Odontología, como Delegado Sindical; así como Secretario de Deportes y colaborador estrecho y cercano de Evaristo Pérez Arreola; hasta llegar a la Secretaría General del STUNAM. El Ingeniero Agustín Rodríguez es una persona comprometida con el desempeño de su liderazgo que ha sabido mediar en la

El reconocimiento constitucional de la AU sería sólo un principio teórico romántico si no se hubiera acompañado del presupuesto estatal indispensable para su ejercicio por parte de las instituciones de educación superior en nuestro país. En este sentido, la AU es para las Universidades, lo que la independencia económica es para los trabajadores, sin ella no tienen libertad para ejercer otros derechos humanos.

Como antecedentes relevantes de lo antes comentado sobre la reforma al artículo 3º constitucional en México, es la convocatoria del rector Guillermo Soberón Acevedo, publicada en Gaceta UNAM el 30 de mayo de 1977; así como las reacciones y propuestas de los universitarios, a fin de aportar ideas para el diseño de una regulación en el ámbito de sus relaciones laborales con sus trabajadores tanto académicos como administrativos. Llamamiento que nos permitimos transcribir:

---

relación colectiva de trabajo, acercando los acuerdos conducentes y en cierta forma motivando a través del diálogo los acuerdos que han permitido la paz y la estabilidad laboral en la UNAM, en pocas palabras es un gran negociador y un viejo lobo de mar en las lides laborales; hoy en día es uno de los dirigentes, sino es que la cabeza, del sindicalismo independiente en México y presidente de varias federaciones del sindicalismo nacional y gratamente puedo decir que me honro de poder ser un digno interlocutor representante de la Universidad frente a dicho líder, quien ha pugnado por la defensa e intereses de sus agremiados, aun con una disidencia beligerante y la problemática que esto representa, ha sabido cuidar el interés gremial, dando participación a todas las corrientes del STUNAM. Su trabajo, esmero y dedicación han permitido, sin demérito de la lucha que representa, mantener la paz y la estabilidad laboral en la UNAM, prueba de ello es que desde 1988 no se ha estallado una huelga y esto debido precisamente a su capacidad de diálogo y concertación, sabiendo combinar los intereses de quienes representa con los de la Universidad, lo cual no es sencillo sino un verdadero arte.

## A LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

En los últimos años, se ha desarrollado un proceso en la Universidad Nacional Autónoma de México, en cuanto a las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico y administrativo. A través de este proceso se han consolidado organizaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo y se han suscrito instrumentos que regulan las relaciones laborales: el Título XIII del Estatuto del Personal Académico y el Convenio Colectivo de Trabajo, respectivamente.

Una aportación fundamental de este proceso es el deslinde efectuado entre lo académico y lo gremial. La Universidad ha sustentado invariablemente que lo académico no es negociable. Lo gremial, se conviene periódicamente entre las partes interesadas.

Ese es un deslinde necesario para preservar el cumplimiento cabal de las funciones universitarias: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. La experiencia vivida en nuestra Casa de Estudios, lo que acontece en otras universidades del país y las imprecisiones que presenta la legislación nacional en material laboral, para las condiciones del trabajo universitario, me llevaron en agosto de 1976, a elevar al Poder Ejecutivo del país una solicitud para modificar la legislación nacional “haciendo compatibles los legítimos derechos de los trabajadores con los legítimos derechos y necesidades de las universidades e institutos,” públicos y autónomos.

En ese tiempo manifestamos nuestra seguridad de que surgirían “opiniones de otros universitarios que podrán enriquecer el planteamiento que hacemos”, opiniones que han sido expuestas por diversos medios.

En el desarrollo de este proceso, se reafirmó la necesidad de contar con la legislación adecuada que deberá resolver los conflictos de carácter laboral que aquejan a la Universidad.

...

En vista de que subsiste la necesidad de contar con la definición legislativa a que hemos hecho mención, parece conveniente concretar las opiniones de las

partes interesadas de esta comunidad, a fin de enumerar los puntos en que hay concordancia de opiniones y hacer explícita la fundamentación de los distintos sectores sobre aquellos en que existen discrepancias.

Por lo anterior,

### CONVOCO

A los universitarios, para que manifiesten sus puntos de vista de manera personal o a través de sus organizaciones representativas, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. Desde esta fecha hasta el próximo 30 de junio se recibirán en la Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos de la UNAM (9º piso de la Torre de Rectoría en Ciudad Universitaria, D.F.), las opiniones por escrito acerca de la legislación que deba regir las relaciones laborales universitarias.
2. Las asociaciones y personas que hayan enviado sus opiniones, serán invitadas para ampliar verbalmente sus puntos de vista, en sesiones de trabajo que se celebrarán en el lugar y fecha que oportunamente se acordarán.
3. Las asociaciones gremiales participantes acreditarán a los representantes que comparecerán en las audiencias.
4. Los textos dirigidos a la Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, así como opiniones sustentadas en las sesiones de trabajo se harán constar en una memoria.

Muy atentamente,

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

Ciudad Universitaria, a 30 de mayo de 1977.<sup>66</sup>

EL RECTOR

Dr. Guillermo Soberón Acevedo.

---

<sup>66</sup> Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, “Planteamientos varios en torno al marco jurídico laboral en las universidades”, *Revista La Universidad en el Mundo*, Dirección General de Divulgación Universitaria, Número Especial 6, junio/julio, México, 1977, Apéndice final.

En este tenor, se dieron once audiencias, en las que se pronunciaron un número considerable de universitarios, quienes participaron con sendas disertaciones para proponer soluciones sobre cómo debían regularse las relaciones laborales en las universidades. Así encontraremos que las discusiones giraron en torno a los puntos que hasta la fecha siguen en debate: <sup>67</sup>

**CUADRO COMPARATIVO DE LAS DIVERSAS OPINIONES EN TORNO A LA LEGISLACIÓN QUE DEBE REGIR LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNAM**

PONENTE	MARCO JURÍDICO	HUELGA	ORGANIZACIÓN GREMIAL	AUTONOMÍA	FINANCIAMIENTO	NEGOCIACIONES	OBJETIVO DE LA LEGISLACIÓN
1. APUM PROF. PORFIRIO MARQUET GUERRERO	Necesidad de un marco jurídico específico.	Sólo en el caso de violación grave de las condiciones de trabajo.	Garantía a las organizaciones docentes para negociación laboral.	Consagración constitucional.	Aseguramiento jurídico.	No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
2. STUNAM  EVARISTO PÉREZ ARREOLA  NICOLÁS OLIVOS CUELLAR	Art. 123, Apartado "A".	Derecho de emplazar e ir a la huelga acogiéndose al apartado "A" del art. 123 constitucional.	1) Asociación profesional. 2) Coalición. 3) Sindicato. a) Uno o varios. b) Puede afiliarse sólo académicos o sólo administrativos. c) Puede afiliarse a académicos y administrativos.			Contrato Colectivo Único que comprenda asuntos académicos.	

<sup>67</sup> *Ibidem*, pp. 148 -150.

PONENTE	MARCO JURÍDICO	HUELGA	ORGANIZACIÓN GREMIAL	AUTONOMÍA	FINANCIAMIENTO	NEGOCIACIONES	OBJETIVO DE LA LEGISLACIÓN
3. DR. RAÚL CERVANTES AHUMADA	Apartado "C" del Art. 123.  "Nos enfrentamos a una laguna de la ley que es urgente colmar"	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación de personal académico y administrativo			No negociabilidad de los asuntos académicos.	a) Universidades: Organismos descentralizados del Estado. b) Funciones de las universidades. c) Distinción entre personal académico y administrativo. d) Prestaciones no inferiores a las de la Ley Federal del Trabajo. e) Libertad de cátedra e investigación. f) Tribunal especial. g) Derecho de asociación de académicos y administrativos. h) Bases de la huelga. i) No separación por motivos políticos o ideológicos.
4. MTRO . RAMÓN XIRAU	Necesidad de un marco jurídico.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación: pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Lograr la unidad en la diversidad, compatibilizando los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
5. DR. IGNACIO GALINDO GARFIAS	Apartado "C" Art. 123.  "Existe una laguna legal, explicable por razones históricas en la gestión del artículo 123.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.				No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
6. ARQ. APIENA DAVID MUÑOZ	Apartado "C" Art. 123.		Derecho de asociación, distinguiendo a los académicos de los administrativos.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	
7. DR. RAFAEL MORENO	Apartado "C" Art. 123.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
8. DR. PEDRO LÓPEZ DÍAZ	Apartado "C" Art. 123.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación, distinguiendo a los académicos de los administrativos.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.

PONENTE	MARCO JURÍDICO	HUELGA	ORGANIZACIÓN GREMIAL	AUTONOMÍA	FINANCIAMIENTO	NEGOCIACIONES	OBJETIVO DE LA LEGISLACIÓN
9. LIC. MARTA MORINEAU	Reforma Art. 3º. Constitución al Fracción IX. Expedición de una ley que regule las relaciones laborales en las universidades.	Debe establecerse procedimiento expedito para resolver los conflictos colectivos.	Derecho de asociación, del personal académico y administrativo.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Garantizar:  a) Libertad de cátedra. Autonomía. Fijación de derechos laborales individuales y colectivos. Creación de un tribunal laboral compuesto de igual número de representantes de las autoridades, de los trabajadores y del gobierno. Procedimiento sencillo y expedito para la solución de conflictos.
10. DR. LEOPOLDO ZEA	Necesidad de un marco jurídico.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación, del personal académico y administrativo.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Definir:  a) Lo académico y lo gremial. b) Verdadero alcance de la autonomía. c) El derecho de asociación.
11. LIC. SILVIA DUPONT	Necesidad de un marco jurídico.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación distinguiéndose a los académicos de los administrativos.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
12. DR. CARLOS MORALES LEPE	Necesidad de un marco jurídico.		Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.

<p>13. PROF. ERNESTO SCHETTINO</p>	<p>Apartado "C" Art. 123.</p> <p>Reforma global al sistema de educación superior. Adición al artículo 3º. Constitucional.</p>	<p>Regulación estricta del recurso de huelga para casos extremos de violación de derechos laborales.</p>	<p>Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico.</p>	<p>Respeto a la autonomía .</p>		<p>No negociabilidad de los asuntos académicos.</p> <p>No titularidad de condiciones gremiales del personal académico</p>	<p>Esta debe orientarse por la importancia de la educación media y superior y garantizar la autonomía académica.</p> <p>Respecto al Apartado "C" del artículo 123:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Garantía para existencia de asociaciones gremiales o sindicatos, estableciendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Respeto a la autonomía y a las libertades académicas sin restricción alguna;</li> <li>2) Filiación voluntaria;</li> <li>3) Desaparición de criterios coactivos: disciplina sindical v. gr.</li> <li>4) Separación de lo académico de los aspectos sindicales.</li> <li>5) No interferencia de los sindicatos en las estructuras de gobierno académico y general de las universidades.</li> </ul> </li> </ul> <p>Contenido de la legislación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Eliminación de cualquier especie de titularidad respecto a las condiciones gremiales del personal académico.</li> <li>c) Regulación estricta del recurso de huelga, restringiendo su uso a los casos extremos de violación a los derechos laborales.</li> <li>d) Establecimiento de diversas instancias de conciliación y arbitraje.</li> <li>e) Mantenimiento en las universidades de su pluralización, sentido de comunidad, sus</li> </ul>
------------------------------------	---	--	--	---------------------------------	--	---	---

PONENTE	MARCO JURÍDICO	HUELGA	ORGANIZACIÓN GREMIAL	AUTONOMÍA	FINANCIAMIENTO	NEGOCIACIONES	OBJETIVO DE LA LEGISLACIÓN
							libertades y su autonomía académica.
14. AAPA UNAM ING. JORGE CORTÉS OBREGÓN	Apartado "C" Art. 123.	Causales análogas a las comprendidas Enel Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.	Derecho de asociación. Pluralismo gremial como consecuencia del pluralismo ideológico.	Consagración constitucional.	Obligación del Estado a nivel constitucional.	No negociabilidad de los asuntos académicos	Se propone: a) Garantizar como principio irrenunciable de la vida universitaria, el régimen autónomo. b) Derecho de las universidades a recibir como obligación del Estado financiamiento suficiente.
15. ALPE MYS LIC. E ING. GERMÁN CABRERA PONTON	Apartado "C" Art. 123 Const. y Expedición de una Ley Federal de Universidades Públicas y Autónomas.		Derecho de asociación.	Consagración en la legislación .		No negociabilidad de los asuntos académicos.	a) Definición de universidad y autonomía. b) Estructura general de esas universidades. c) Estatuto laboral de sus trabajadores, y d) Otros aspectos.
16. MTRO MIGUEL MANZUR KURI	Necesidad de un marco jurídico.	Reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.				No negociabilidad de los asuntos académicos.	Garantizar la universidad libre y autónoma.
17. LIC. EDUARDO VÁZQUEZ CARRILLO	Reformas al Apartado "B" para regular el trabajo en las universidades públicas y autónomas.	Causales análogas a las comprendidas en el Apartado "B" del Art. 123.	Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.
18. MTRO ENRIQUE VILLANUEVA	Necesidad de un marco jurídico.	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios.	Derecho de asociación compatible con los fines universitarios.			No negociabilidad de los asuntos académicos.	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.  Garantizar el pluralismo ideológico y el desarrollo científico del país.

Como podemos ver, a casi 43 años de la publicación de estas propuestas, las mayores coincidencias están en que debía legislarse para tener una regulación específica que rigiera las relaciones laborales de los trabajadores universitarios, que debía precisarse lo relativo al derecho de huelga y algo que hasta la fecha se ha defendido, es decir, la separación de la negociación de los aspectos de carácter académico. Debemos hacer

notar que en el punto de la autonomía y del financiamiento, muy pocos universitarios fueron los que se pronunciaron al respecto.

Por todo lo antes mencionado, se puede afirmar que Las relaciones laborales académicas están consideradas como un trabajo especial, de tal manera que su regulación se encuentra ubicada en el Título Sexto “Trabajos Especiales”, en cuyo capítulo XVII “Trabajo En Las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”, a partir del artículo 353-J de la LFT. Estamos en presencia de un trabajo especial, por tanto debemos darle un tratamiento como tal, con sus normas que la particularizan y distinguen de todos los trabajadores con la observancia de excepción prevista en la fracción VII del artículo tercero de nuestra Carta Magna, al señalar, entre otras, que las UIESAL tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas de acuerdo con los principios de este artículo y que las relaciones laborales de su personal académico y administrativo se regirán 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.

Por tal motivo y con fundamento en lo dispuesto en la Constitución, la LFT, el CCT y la legislación universitaria, podemos aseverar que estamos en presencia de un trabajo especial reconocido a rango constitucional y legal; por tanto se encuentra facultada desde la Constitución, su Ley orgánica, su Estatuto General y su Estatuto del Personal Académico que establecen disposiciones normativas como normas de excepción tendientes a dar cabal cumplimiento a los fines sustantivos previstos en el artículo primero de su Ley Orgánica: docencia, investigación y difusión de la cultura.

#### **2.4.2. Reglamentación del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley**

El 4 de enero de 1980, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que contiene las consecuentes reformas a la LFT, que entraron en vigor el 1º de mayo de ese año. La exposición de motivos plantea que “las universidades públicas del

país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos”.<sup>68</sup> Por lo que se modifican los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la LFT de 1970 y se adiciona el Título Sexto de trabajos especiales, con un Capítulo XVII, relativo al “*Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*”<sup>69</sup>, con lo que se termina con la indefinición que había en cuanto a cómo regular las relaciones de trabajo dentro de las mismas. Para quedar, entre otras disposiciones, como sigue:

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.<sup>70</sup>

Está previsto en el artículo 3° de la Constitución, fracción VII, que las relaciones laborales, tanto del personal académico, como del personal administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 Constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la LFT.

En esta última Ley, se establece que las relaciones de trabajo entre las instituciones de educación superior en México y sus trabajadores administrativos y académicos, como el caso de la UNAM, tienen por objeto alcanzar el equilibrio y la

---

<sup>68</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Decreto de Reformas a la *Ley Federal del Trabajo*, Diario Oficial de 4 de enero de 1980, México, 1980.

<sup>69</sup> *Ibídem.*

<sup>70</sup> *Ibídem.*

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 la Universidad.

## 2.5. Garantías de los derechos laborales

Se ha puntualizado que los derechos humanos laborales tienen la calidad de derechos fundamentales y, en consecuencia, se encuentran establecidos en nuestra Carta Fundamental, así como en diversos Acuerdos Internacionales, donde México es Estado parte. Fix Zamudio, hizo notar:

... la confusión terminológica que, hasta antes de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, existía en nuestra ley fundamental de 1917, pues indicaba que las garantías constitucionales no eran equivalentes a derechos fundamentales, pues en sentido moderno, las primeras se referían a los instrumentos predominantemente procesales que tutelan las normas de carácter fundamental.<sup>7</sup>

En consecuencia, cuando hablamos de la garantía de los derechos humanos laborales, nos estamos refiriendo a los mecanismos e instituciones encargadas de su protección, mismos que podemos clasificar en garantías jurisdiccionales, e incluso, de tipo administrativo, ...<sup>71</sup>

Por lo anterior, Miguel Espejo habla de la garantía de los derechos humanos laborales para referirse a los mecanismos e instituciones encargadas de su protección puntualizando que existen tres tipos de garantías: jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativas. Como garantía jurisdiccional de los derechos humanos laborales distingue al juicio de amparo y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Como

---

<sup>71</sup> *Cit. por* Miguel Espejo, José Ernesto, La garantía administrativa de los derechos humanos laborales, Biblioteca virtual del IJ-UNAM, México, pp. 287 y 288; consultado el 9 de mayo de 2022 y disponible en: [archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/9.pdf](http://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/9.pdf)

garantía no jurisdiccional, identifica a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y a las Comisiones equivalentes en las entidades federativas. Como garantía administrativa, a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera indirecta a la Secretaría de la Función Pública, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres; concluye:

*Segunda.* Los derechos humanos laborales pueden ser garantizados en la vía jurisdiccional (a través del juicio de amparo y de los procedimientos competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), en la vía no jurisdiccional (mediante la competencia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para conocer de asuntos laborales), e incluso de manera administrativa.

*Tercera.* En relación a la garantía administrativa de los derechos humanos laborales existen instituciones como la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya función es la de proporcionar asesoría y representación legal a los trabajadores al servicio del Estado y sus beneficiarios, posibilitando su acceso a la justicia burocrática. No obstante, existen otras dependencias e instituciones como la Secretaría de la Función Pública, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de la Mujeres que, de manera indirecta, también tutelan derechos humanos de esa naturaleza como se señaló en los apartados respectivos de este artículo.<sup>72</sup>

En ese tenor, el cumplimiento de los derechos y las obligaciones que se encuentran pactados y definidos en los Contratos Colectivos de Trabajo han dado fortaleza al desarrollo y crecimiento de la UNAM, toda vez que los primeros se fincan desde la confianza, el respeto, la certeza jurídica, la seguridad y estabilidad en el ámbito laboral. De igual modo, se lleva a cabo el cumplimiento irrestricto de todas aquellas obligaciones que tiene la UNAM para con sus trabajadores, tanto académicos

---

<sup>72</sup> *Ibíd.*, p. 309.

como administrativos, precisamente respetando correlativamente sus derechos humanos laborales que irremediablemente se encuentran ligados a los derechos fundamentales que consagra nuestra Constitución y que, en el ámbito laboral, han avanzado en el reconocimiento a nivel no solo nacional sino también en el ámbito internacional. Tal es el caso de los Convenios 87 y 98 que en materia colectiva suscribió nuestro país ante la OIT los cuales son un importante referente internacional de los derechos fundamentales laborales.

La base para este nuevo marco, tiene su precedente en la Declaración de Filadelfia de 1944, también conocida como Carta de Propósitos y Objetivos de la OIT, que estableció los siguientes principios:

- ✓ Que el trabajo no es una mercancía.
- ✓ Que la libertad de asociación es fundamental para el progreso.
- ✓ Que la pobreza es un peligro para todos.
- ✓ Que la lucha contra la necesidad se debe de llevar a cabo mediante decisiones democráticas y de forma igualitaria por parte de los trabajadores, los empleadores y representantes de los gobiernos.

También la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que en su artículo 23 proclama los siguientes derechos humanos laborales:

- ✓ Toda persona tiene derecho al trabajo.
- ✓ A la libre elección del trabajo.
- ✓ A condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- ✓ A la protección sobre el desempleo.
- ✓ A igualdad de salario por trabajo igual.
- ✓ A una remuneración equitativa y satisfactoria.
- ✓ A fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

En 1998 la OIT adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que comprometió a los Estados miembros a promover, respetar y realizar lo necesario para que se apliquen estos principios y se introduzcan en sus leyes internas, conocidos como el “núcleo duro” de los derechos humanos laborales internacionales, ente ellos: la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento de la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de

trabajo forzado u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Siguiendo la clasificación del Dr. José María Soberanes, de que los derechos fundamentales tienen un origen constitucional en cambio la fuente de los derechos humanos está en textos jurídicos internacionales, las declaraciones anteriores fueron un gran paso para que los derechos humanos laborales ejercieran las sinergias necesarias a fin de que adquirieran primacía como derechos fundamentales en las constituciones locales.

Por su parte, las garantías de los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos de la UNAM, en primer lugar, las encontramos en el marco normativo actual a partir del bloque de constitucionalidad integrado por los tratados internacionales suscritos en materia laboral con la OIT, los beneficios laborales reconocidos como Derechos Humanos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); así como las garantías contempladas en la CPEUM, la LFT, la Ley Orgánica de la UNAM, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico y del Administrativo, y los Contratos Colectivos de Trabajo para el personal académico y el correspondiente al personal administrativo.

Así, por ejemplo, en términos de la fracción VII del artículo 3º constitucional vigente, los aspectos de promoción, ingreso y estabilidad del personal académico se encuentran reservadas a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, como es el caso, a la Universidad Nacional Autónoma de México.

También existen obligaciones y derechos laborales, que tratándose del personal académico se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo, y por supuesto, en la LFT, que resultan aplicables en tanto que existe un capítulo especial sobre *Trabajo en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, en el cual se establece que las disposiciones de ese capítulo se aplicarán 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 la institución; es ahí donde podemos decir que, a partir de estas disposiciones se

encuentra la regulación de la materia laboral.

Se precisa que, el aspecto académico no es materia de la negociación colectiva, porque no son aspectos laborales, por tanto, no forma parte de las disposiciones en un Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual solo encontramos a las legales y contractuales. Los derechos académicos que no son contractuales, están definidos en la normativa, como es el caso de la universitaria, en el Estatuto del Personal Académico, el cual no se negocia.

En términos generales y con las previsiones de ley, las condiciones de trabajo quedan definidas en un Contrato Colectivo que se pacta con quien detenta el mayor interés gremial. Al respecto, Patricia Alatorre Yáñez, considera que:

Los derechos laborales, en primer lugar, están garantizados por nuestra Carta Magna, ya que en la misma se establece que los Tratados Internacionales se encuentran a su mismo nivel, por lo que, en esta materia, tenemos los Convenios 87 y 98 de la OIT, que fueron ratificados por nuestro país. En este sentido, estamos sujetos a la convencionalidad, que implica que se debe dar un respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores reconocidos en estos instrumentos jurídicos internacionales. En segundo lugar, tenemos la LFT en donde se establecen estos derechos a nivel nacional, mismos que fueron contemplados de una manera muy precisa durante la reforma laboral de 2019, en donde encontramos una serie de disposiciones que garantizan y permiten que se hagan valer estos derechos.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Alatorre Yáñez, Patricia, Directora de Sedes en el Extranjero de la UNAM. La vida me dio el privilegio de conocerla en la cercanía laboral, a partir de que yo fui invitado a trabajar en la Dirección de Relaciones Laborales, sabía que ella como Subdirectora llevaba a cabo la coordinación logística de las mesas de trabajo y diálogo con las organizaciones sindicales en las revisiones salariales y contractuales de una manera brillante y efectiva; así como, de manera permanente, realizaba la coordinación de comisiones mixtas del personal académico y del área de seguridad e higiene con ambos

Finalmente, los derechos humanos laborales individuales y colectivos deben estar catalogados en las Leyes de los diversos países como derechos fundamentales, y, por supuesto, vigilar que su ejercicio esté garantizado para los trabajadores, en este caso, para los universitarios.

## **2.6. UNAM, equilibrio en sus relaciones laborales**

El 30 de mayo de 1977, el Doctor Guillermo Soberón Acevedo convocó a la comunidad universitaria a dialogar en torno al marco jurídico que debía normar las relaciones laborales en las universidades de cara a la estabilidad de los y las trabajadoras. La Dirección General de Divulgación Universitaria, en cumplimiento al cuarto punto de la misma, en Coordinación con La Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos publicó las opiniones que fueron expresadas durante las 11 reuniones que se llevaron a cabo en la mencionada Comisión, ya antes citadas en el presente trabajo (véase *supra* 2.4.1)

El equilibrio laboral se sustenta entre lo que significa la autonomía universitaria y lo que son los derechos laborales.

Por supuesto, el punto de partida es la contratación individual y, posteriormente, las negociaciones con las organizaciones gremiales, ya que van aglutinando precisamente la protección de los derechos de cada uno de sus agremiados. Esta premisa se sustenta en el sentido de que los derechos laborales individuales son el marco para el eficaz ejercicio de los derechos laborales colectivos, no se puede ejercer

---

sindicatos. Pude constatar personalmente lo que se decía del gran trabajo que llevaba a cabo y aprender de ella en todo su quehacer y conocimiento sobre los contratos colectivos de trabajo, pero en especial sobre su dominio en los aspectos de carácter académico. A ella le debo el conocimiento que hoy desarrollo, ya que me mostró las formas y mecanismos de diálogo y de concertación para alcanzar los acuerdos por más difícil que fuesen; el manejo de la paciencia y la tolerancia tan indispensables en una negociación, con el manejo de una herramienta que es la normativa universitaria.

uno sin el otro y viceversa. Así, la organización sindical tutela, protege y hacer valer los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores sindicalizados plasmados en un CCT.

En este marco, la UNAM lleva a cabo diversas acciones para promover el equilibrio en las relaciones con sus trabajadores; por una parte, fomenta el respeto y ejercicio de los derechos humanos laborales que tienen sus empleados, consagrados en la CPEUM, en la LFT y en los CCT, así como, en los demás instrumentos aplicables que derivan de estos. Por otra parte, se considera que el ejercicio del derecho tiene una correspondencia directa al cumplimiento de las obligaciones que corresponden a los trabajadores, lo cual derivará en fortalecer dicho equilibrio.

Otra de las acciones, es la que corresponde a la atención permanente de las peticiones laborales de su personal tanto en lo individual como en lo colectivo, las cuales deben ser debidamente dimensionadas en equidad con el grado de esfuerzo que esto representa, siempre en la búsqueda de la concertación, bajo una política de diálogo y respeto a los derechos consagrados, en donde debe imperar la disposición de las partes para llevar a cabo esta mediación encaminada al encuentro de los acuerdos bajo condiciones de constantes disensos, pero superados, es posible el equilibrio propuesto en la UNAM.

El Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, por su parte, estimaba que para lograr el equilibrio y el fortalecimiento de la relación contractual hay que poner atención en ciertos factores, entre ellos:

Para lograr el desarrollo de las relaciones contractuales hay varios aspectos que se deben atender por parte del sindicato con la UNAM, uno de ellos es el de la modernización y actualización de nuestro tabulador. Actualmente, tenemos más de 30 puestos que han resultado obsoletos, producto de los avances tecnológicos existentes, por ello, necesitamos meternos a la modernización, y para lograrlo hay que actualizar con una perspectiva de avanzada hacia futuro nuestros puestos laborales para todos los trabajadores en beneficio de las funciones sustantivas de la UNAM.

Lo anterior solo es una parte, la otra, es la discusión del tema que ahora se generaliza como modalidad laboral, el trabajo a distancia, el cual se viene desarrollando dentro de la Universidad y en muchas empresas en varias partes del país y del mundo. El teletrabajo, se viene realizando porque la UNAM lo propicia, pero queda afuera de los marcos regulatorios que tiene definida la Universidad con el sindicato en su CCT. Entonces, ahí tenemos que crear un nuevo capítulo sobre este particular, ya que, aunque el Congreso de la Unión ya legisló sobre el teletrabajo, sus lineamientos son insuficientes y nosotros ya tenemos estructurada una propuesta que vamos a plantear en el comité y presentársela a la UNAM para que firmemos un capítulo especial en nuestro CCT que contemple las particularidades que representa el trabajo a distancia. El tercer planteamiento urgente, es la capacitación laboral, ya que finalmente con las plataformas digitales que existen ya no podemos seguir con el esquema que se venía desarrollando desde hace algunos años, por eso la formación laboral solamente se ubica en un contexto, cuando la plataforma digital te puede llevar a la capacitación a nivel mundial. No me voy tan grande, pero sí llevarlo a todos los trabajadores que están interesados. ¿Qué significa eso?, que tenemos que darle una revisada al reglamento y al capítulo de capacitación laboral que tenemos en el CCT para actualizarlo y generar las condiciones, porque yo estoy claro que, si sale, por ejemplo, un puesto de jefe de servicios y se abre a todo mundo, y se inscriben 2000 o 3000 personas, no van a haber plazas para todos los interesados de jefe de servicio para que entren a un proceso de promoción escalonaría. Pero eso es parte de la cultura que tenemos que ir formando en el trabajador, que no necesariamente debe participar en la capacitación para la promoción, sino también para su formación, su perspectiva de desarrollo laboral, teniendo 1, 2, o 3, 20, o 40, o 100 cursos de capacitación laboral con sus cartas de aptitud que le puedan ser útiles en algún momento.

Considero que aprovechar las plataformas digitales es lo mejor para la Universidad en lugar de estarnos limitando. Abandonar la pregunta de ¿para qué estamos capacitando al trabajador si no tenemos plazas? y sustituirla por

un esquema con una perspectiva mucho más allá cuyo propósito sea la promoción, pero también, la formación académica del trabajador. Yo creo que eso nos va a ayudar mucho si lo revisamos con mucho detenimiento. Y nos permitirá como sindicato, seguir creciendo. Si miramos a futuro dentro de 20 años nuestra organización sindical va a seguir manteniendo su valor como vanguardia del sindicalismo en el ámbito universitario, pero también en la esfera nacional, en el sindicalismo general, con los planteamientos de avanzada en la democracia, en la defensa del salario y sus prestaciones, su CCT, en el fortalecimiento de la unidad de los trabajadores que para nosotros es muy importante.

Creo que, en 20 años, este sindicato va a seguir manteniendo ese paso adelante por una razón, porque tenemos la obligación de mantener el mismo ritmo que tiene la UNAM, que es algo importantísimo. La Universidad está actualizándose permanentemente, se está desarrollando de manera muy acelerada y ahí es donde tenemos que estar nosotros. Tengo la seguridad de que la UNAM, muy próximamente, estará lanzando programas de fortalecimiento de las energías limpias, afuera de México no es novedad, en los países europeos o americanos en donde municipios y ciudades completas están utilizando la energía solar y la energía eólica, principalmente. Y ojo que la UNAM tiene una gran responsabilidad en ese sentido, igual como ya lo viene haciendo dentro de la Facultad de Ingeniería su Instituto, con la creación de ese programa para los autos eléctricos; ahí debemos estar nosotros también proponiéndolo e impulsándolo. Veo a una organización sindical todavía mucho más madura, más identificada con las funciones sustantivas de la UNAM.

También creo que nuestra organización deberá y podrá mantenerse dentro de los marcos de vanguardia con el sindicalismo independiente y democrático, porque para nosotros hay una amplia gama de sindicatos, de dirigencias y no tenemos que descalificar a nadie, a ninguna, pero debemos defender nuestra convicción que es, dentro de los marcos del sindicalismo independiente, defender a organizaciones como la nuestra, con la democracia, con la independencia de los gobiernos, de los partidos políticos y de los patrones,

con la soberanía plena y la permanente participación en las grandes decisiones de los trabajadores.

Entonces, eso puede ayudar dentro de los marcos de lo que nosotros conocemos como justicia social, en ese contexto, nuestra organización puede ser un factor de apoyo para disminuir la desigualdad social que existe en nuestro país. Esa gran brecha que hay, que ha aumentado, tiene que verse más estrecha, ese margen de los que más tienen y menos tienen.

Creo que la UNAM tiene el gran reto de aprovechar la experiencia que ha vivido en estos años de pandemia, la oportunidad que ha tenido del desarrollo a través de la modernización tecnológica y, nuestro sindicato, debe estar en ese marco también de impulsar su desarrollo a través de las plataformas digitales.<sup>74</sup>

En el siglo XX la UNAM y las instituciones de educación superior en nuestro país se convierten en instituciones invaluable por su cometido social: formar profesionistas libres y responsables. Para lograr esa tarea sustantiva había que dotarlas del mismo ingrediente para que pudieran cultivarla entre sus miembros: autonomía. Al ejercicio de esta libertad se sumó la lucha por otros beneficios mínimos necesarios para lograr el equilibrio y la estabilidad laboral al interior de la UNAM. A todo ello se agrega el contexto cibernético actual, es decir, los avances tecnológicos son vertiginosos y asombrosos, se entiende que las herramientas digitales no son una amenaza que violenta las relaciones laborales sino que deben potencializarse en beneficio de la comunidad universitaria, como sería extender los servicios de la UNAM a zonas remotas, atenuar los potenciales inconvenientes de la reciente modalidad de teletrabajo en las relaciones laborales, abatir los retos del derecho a la salud laboral, así como otros temas que plausiblemente incidan en el equilibrio y estabilidad laboral en la Universidad.

---

<sup>74</sup> *Supra*, nota 65. *Ante la bonhomía del Secretario General del STUNAM, no pude dejar de comentarle que no vemos a una fortaleza de la Universidad sin el STUNAM, como también el STUNAM, evidentemente, sin la propia Universidad.*

## **2.7. Estabilidad en el empleo**

La estabilidad laboral en la UNAM es fundamental, sin ella sería imposible alcanzar el cumplimiento de los fines sustantivos que señala su Ley Orgánica y tampoco podría atenderse el mandato que la sociedad le ha encomendado.

El desarrollo de la Universidad desde su creación, se ha visto favorecida a través de la implementación del diálogo y la concertación de los acuerdos conducentes, así como la libre expresión de las ideas, la libertad de cátedra, el pleno ejercicio de la pluralidad ideológica, el respeto que se deben entre si todos y cada uno de los miembros de su comunidad, elementos todos, indispensables para lograr el propósito llamado estabilidad laboral.

Esta última es una condición que otorga a los trabajadores el derecho a la permanencia e inamovilidad en su empleo, sin el temor de perderlo o ser despedido de manera arbitraria, a menos que cometa alguna falta que sea justificada y que esté contemplada como tal en la ley. También le da la tranquilidad al personal de poder obtener un ingreso que tanto a él como a su familia les permita vivir con dignidad y cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vestido, habitación, etc.

No constituye solo un aspecto normativo como en toda relación laboral, el empleador y los empleados, deben asumir con actitud constructiva el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos previstos en su nombramiento o contrato y en la legislación laboral aplicable.

Es una tarea permanente, porque constantemente surgen problemáticas y necesidades de toda índole. La UNAM crece, actualmente, tiene presencia en todas partes de la república mexicana, y por si fuera poco, con sedes en el extranjero, con acuerdos vinculatorios con múltiples e innumerables universidades e instituciones educativas y culturales a nivel mundial. Todo ello trae consigo retos, lo cual obliga a implementar acuerdos desde las cúpulas de la administración con las organizaciones sindicales de la Máxima Casa de Estudios, y sabemos que aquí es donde debe existir la disposición de las partes, con el esfuerzo que esto representa, y en muchas ocasiones sacrificando y flexibilizando posturas tanto de una parte como de la otra, y que han hecho posible la estabilidad de la que hoy disfrutamos.

Se dice fácil, pero en el camino brotan problemáticas, pretensiones sin fin, posturas radicales, planteamientos que obedecen a intereses extrauniversitarios, exigencias inverosímiles e inconcebibles. El camino es pedregoso y tortuoso, sin embargo, y pese a ello, se atienden y resuelven los problemas. Queda mucho por hacer y compromisos por cumplir; queda pendiente la búsqueda de alternativas de solución a diversos planteamientos y problemáticas que mediante el diálogo como principio básico y fundamental en la UNAM llevará a los consensos y acuerdos correspondientes.

Hoy por hoy, la Universidad es única en el mundo, desde la perspectiva de su tamaño, presencia y resultados, una Institución vinculada de manera permanente como ninguna otra en todo el orbe, con la sociedad, con el estado, y el estado y sociedad con ella, haciendo un trinomio indisoluble.

Finalmente, la estabilidad laboral lograda en la UNAM ha hecho posible, a pesar de los efectos de la pandemia por el COVID 19, que sus facultades, sus institutos de investigación, sus escuelas, sus centros de enseñanza, sus estructuras de difusión de la cultura, no dejaran de trabajar, de producir, de cumplir con sus obligaciones frente a la sociedad, en muchos casos de manera híbrida, y en muchos otros de manera presencial, o bien, como ha sido el caso de la enseñanza, de manera virtual.

Adicionalmente como es y ha sido su costumbre, orientando a la población en las medidas sanitarias, desde su propia comunidad universitaria y con la participación permanente de consulta y orientación a las estructuras de gobierno del país, respecto de las acciones y medidas de prevención que se deben adoptar y así, mitigar los efectos de este flagelo mundial, esto es la Universidad y los medios que lo hacen posible son su estabilidad y lo que ella representa. Sobre este tema, Patricia Alatorre Yáñez, nos comparte:

Más que como Directora de las Sedes de la UNAM en el extranjero, quiero expresar mi opinión sobre lo que he vivido a lo largo de más de 43 años que llevo laborando en esta excelsa Institución. Me considero una prueba fehaciente de lo que significa la estabilidad laboral dentro de la Universidad,

ya que se dice fácil, pero, el hecho de continuar laborando hoy para esta Institución muestra que es un patrón que nos brinda seguridad en todos los sentidos. En mi caso, inicié mi relación laboral con la UNAM en una plaza de base, posteriormente, gracias a mi desempeño logré ir escalando hacia puestos de confianza y, finalmente, me asignaron una de funcionaria como la que tengo en la actualidad. Los logros antes mencionados, se dan cuando uno cumple con las obligaciones que le son encomendadas como trabajador, en mi opinión muy personal, esa es la clave y la garantía de que uno conservará su puesto; claro que esto no impide que cada 4 u 8 años, cuando viene un cambio de administración, nos genera incertidumbre a los que tenemos plazas de confianza En el caso del personal administrativo, considero que dentro de la clasificación de trabajadores en la UNAM, son quienes gozan de una estabilidad total, a menos que incurra en alguna causal por la que deba rescindírsele su relación de trabajo.

En el caso del personal académico, la estabilidad es un poco más complicada de obtener, ya que para ello, el trabajador académico debe someterse a los concursos previstos en la legislación académica, en especial el EPA, pero una vez que la obtiene, al igual que el personal administrativo, sólo puede perder su estabilidad, si incurre en alguna causal que implique su rescisión. Cabe señalar, de manera general, que aun cuando el personal académico no participe en los concursos para selección, promoción y permanencia, en su gran mayoría, también gozan de estabilidad, ya que sólo por situaciones académicas, o bien, por incurrir en alguna causal de rescisión, es que tienen la posibilidad de perder dicha estabilidad.<sup>75</sup>

Es importante reiterar que se requiere, no solo de un orden jurídico, sino también la voluntad de todas y cada una de las partes, para construir ese ambiente que permita el desarrollo de los fines sustantivos de la Universidad, a saber: la docencia, investigación y difusión de la cultura.

---

<sup>75</sup> *Supra*, nota 72.

Un presupuesto necesario, como académico, es el querer participar, el querer vincularse y formar parte de una comunidad tan importante, tan relevante a nivel nacional e internacional, que no tiene parangón, por algo se llama Universidad Nacional. También requiere evidentemente de la participación de los investigadores.

La generosa Universidad propicia la formación de los académicos y los investigadores a partir de los programas de preparación académica aprobados por el Consejo Universitario; no obstante, de antemano se requiere que se tenga ese espíritu humanista para el ejercicio de la docencia y la capacidad para poder transmitir el conocimiento a los alumnos; eso es muy importante, porque no basta saber, hay que desarrollar las habilidades pedagógicas pertinentes para poder transmitir ese conocimiento. Tener disposición y capacidad para desempeñar asertivamente el servicio encomendado. Actitud y Aptitud.

El desarrollo de ambas habilidades, quizá uno de los aspectos más sentido por el personal académico, tiene que ver con la constante y permanente capacitación. Ahora mismo el personal que ya tiene algún tiempo, a veces tiene el temor a participar en un concurso, porque si en éste último, te declaran no ganador o no apto, es evidente que la Universidad no tiene ninguna obligación de seguir manteniendo a un académico que no tiene las habilidades para impartir la materia; otra circunstancia es, que te pueden declarar ganador porque obtienes la definitividad en la plaza; pero también, si no eres ganador y resultas apto, el Consejo Técnico determina la continuidad de tu contratación, no ganaste el concurso pero no prescindan de ti. Parte de la actitud o disposición constructiva, es no considerar a los exámenes de oposición como un obstáculo para su estabilidad laboral.

En el caso, la estabilidad en el empleo no te la da la antigüedad, tampoco se adquiere la definitividad por el transcurso del tiempo; es la normatividad la que señala cuál es tu nombramiento, tus condiciones de trabajo, tus derechos y obligaciones; por eso, la claridad de estos aspectos contribuye plenamente a la estabilidad laboral. Así está previsto en los artículos 399 y 399 bis de la LFT, que dictan que cada dos años se revisen las condiciones generales de trabajo y cada año los salarios.

La Universidad no tiene sentido sin los académicos o sin los alumnos. Es uno de sus fines sustanciales y lo lleva a cabo, entre otras formas, con la formulación de

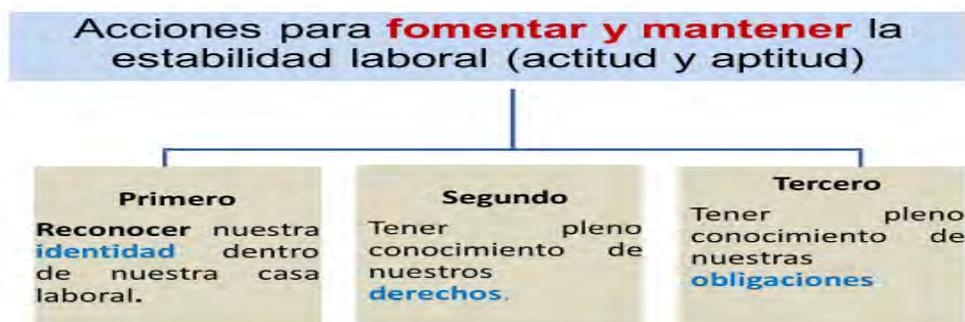
los planes y programas de estudio de todas y cada una de las carreras que oferta. De ahí que, la estabilidad laboral, debe implicar en un primer momento, el reconocimiento individual de dos grandes habilidades: La actitud y la aptitud.

La *aptitud* (con *p* de pensamiento, cognitivo y metacognitivo, también conocido como conocimiento), es la habilidad de una persona para realizar adecuadamente cierta actividad, función, servicio o tarea. Esta habilidad va a depender del conocimiento que tenga sobre la misma, por eso se dice que, a mayor conocimiento mayor aptitud.

La *actitud* (con *c* de construcción diligente y aportante en la realización de la tarea asignada) es la manera en que se afronta esa actividad, función, servicio o tarea. Son los rasgos personales que se plasman como sello en lo que hacemos. Se relaciona con la inteligencia emocional y por supuesto que también es una habilidad que puede desarrollarse. Es en sí, una “disposición constructiva” (activa y aportante) en el desempeño de la tarea, se dice que, a mejor actitud mayor logro de objetivos en menos tiempo.

Con la actitud y aptitud se deja la marca personal en todo lo que hacemos. Por ello, cada actitud y aptitud en el desempeño laboral tienen relación directa con la estabilidad o inestabilidad en el trabajo.

Se puede definir a la aptitud y actitud laboral como habilidades psicofísicas de un trabajador o de un patrón para realizar las tareas asignadas, previendo riesgos para evitar perjuicios de toda índole para sí y para todos los demás con los que interactúa, por lo que, tienen relación directa con la estabilidad laboral o con la inestabilidad laboral. Desde este enfoque, podemos implementar las siguientes:



Cuando se identifica, en virtud del nombramiento o contrato respectivo, el servicio que se presta, sea del orden académico, administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquier otra naturaleza en forma permanente o eventual para nuestra Universidad, habremos realizado la primera acción.

La segunda acción, consiste en identificar y conocer los derechos (pago de un salario, adscripción a la dependencia, unidad escalafonaria, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, licencias y permisos, seguridad y salud en el trabajo, servicios médicos, reasignación de funciones por incapacidad, servicio de guardería, gratificación por incapacidad permanente, ropa y materiales de trabajo, capacitación, prestaciones sociales, prestaciones culturales, etc.) derivados del nombramiento o contrato expedido, en donde se estipulan las condiciones de trabajo. Con la consideración de que son irrenunciables los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en su nombramiento, CCT, la CPEUM, la LFT y, los usos y costumbres establecidos.

Finalmente, la tercera acción es reconocer las obligaciones al desempeñar las labores con sujeción a las normas, reglamentos que las regulen y dirección de los jefes inmediatos, con la intensidad, calidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buena conducta durante el servicio; guardar reserva en los asuntos que tenga conocimiento con motivo del trabajo que se desempeñe y cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad; evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, comunicando a sus jefes inmediatos las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios, observando las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades de la Universidad para protección y seguridad del personal; acudir puntualmente a sus labores; restituir a la Universidad los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan proporcionado para el trabajo y; cumplir con todas las demás obligaciones que les imponga su nombramiento o contrato individual de trabajo.

A lo largo de la prolongada pandemia por Sars-COV-2 y sus variantes, no se modificaron los derechos ni las obligaciones; se dice que, solo se acotó, cuando eso

ha sido posible, la realización de la tarea por medios electrónicos (en línea) para evitar contagiarse o ser contagiado.

Para ello, la UNAM y el STUNAM, celebraron, entre otros, el Acuerdo del 19 de marzo de 2020, para establecer las condiciones de prestación de servicios por parte del personal administrativo de base durante el periodo de contingencia; así como los Acuerdos del 14 de agosto de 2020, para el retorno seguro a las labores del personal administrativo al servicio de la UNAM y, el del 24 de agosto de 2021, para que el personal administrativo de base que haya cumplido el esquema completo de vacunación, se presentara a desempeñar las funciones para las cuales se encuentra contratado, dentro de su jornada contractual; lo propio fue firmado con la AAPAUNAM, lo cual permitió que no se interrumpieran por completo las funciones sustantivas de la UNAM. La Química Bertha Rodríguez Sámano, sobre este tema comenta:

Ciertamente la estabilidad laboral en la UNAM, en particular, para el personal académico es un tema muy importante. He sostenido como académica, que es increíble que debido al artículo 3o Constitucional, en su fracción VII, donde ingreso, promoción y permanencia se deja en manos de la UNAM, lo que provoca que seamos los únicos mexicanos que carecemos de estabilidad laboral independientemente de la antigüedad laboral que tengamos. Esto ha traído conflictos a la UNAM y a la AAPAUNAM ya que la cantidad de académicos interinos es muy alta. Debo decir, que no puede haber una institución estable sin problemas si sus trabajadores, en particular, los académicos, están inconformes ya que la falta de estabilidad crea incertidumbre, enojo y falta de compromiso.

La responsabilidad de los universitarios, principalmente del personal académico, así como el trabajo que ha realizado la AAPAUNAM directamente con ellos atendiendo sus necesidades, pero, sobre todo, el esfuerzo de este sindicato para hacer conciencia y evitar una huelga. Hemos trabajado sobre el Programa de Recuperación Salarial, ya que el Gobierno Federal aplica el

llamado “tope salarial” lo que afecta directamente el aumento a la percepción económica del personal académico.

En aras del fortalecimiento de la relación contractual proponemos y, lo hemos peleado desde hace tiempo, que se acepte y se lleve a cabo la estructuración de procedimientos igualmente idóneos al llamado Concurso de Oposición Abierto (COA’S), esto está señalado en la Legislación Universitaria.

La UNAM ha crecido enormemente, los Consejos Técnicos (CT) atrasan mucho las contrataciones, las Comisiones Dictaminadoras no se dan abasto y se convocan muy pocos COA’S, definitivamente, estos últimos son insuficientes. Creo firmemente que, si un CT renueva la contratación de un académico al menos dos años consecutivos, hay necesidad y ha demostrado aptitud para la docencia, que es precisamente lo que califica un COA, al grado que en las convocatorias se solicita como requisito haber demostrado aptitud para la docencia y reitero eso lo califica el COA’S.

Desde la integración de la AAPAUNAM, se dio un paso enorme en el avance del sindicalismo Universitario. La contratación colectiva, frente al Estatuto del Personal Académico (EPA) al servicio de la UNAM, muestra el avance, ya que he sostenido que el CCT es el instrumento laboral que compatibiliza y mejora al EPA, mismo que ha quedado obsoleto ya que data de 1945 y se reformó en el ‘74. El CCT avanza cada dos años a pesar de la LU. Los métodos que utiliza el sindicato de administrativos para presionar a la UNAM no han cambiado y desde hace 20 años continúan con su forma de actuar.

AAPAUNAM ha logrado ubicarse como referente ante los sindicatos del interior de la Republica por su forma de negociación, la han tomado en la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), como modelo de negociación. AAPAUNAM ha tenido la política del respeto y la conciliación para llegar a mejores acuerdos.

Para la AAPAUNAM no es nuevo realizar procesos de legitimación de las decisiones cupulares que toma el Comité Ejecutivo General, ya que la estructura que presenta este sindicato permite hacer consenso mediante una pirámide. Esto es, poner en consideración de los presidentes de colegio, la

propuesta para que la presenten a sus afiliados y así tomar acuerdos. Lo mismo sucede con el CCT, se trabaja con la Asamblea General de Representantes (presidentes de colegio) y se realiza el consenso a través de ellos con todos los afiliados. Además, escuchamos opiniones y atendemos a personal académico no afiliado, todo lo anterior, legitima todas las decisiones.<sup>76</sup>

Es oportuno recordar, que la Quim. Bertha Rodríguez Sámano, Secretaria General del AAPAUNAM, a diferencia del Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, secretario general del STUNAM, señala que no existe estabilidad laboral para los trabajadores académicos; lo cual implica en cada revisión salarial y contractual, llegar a un texto

---

<sup>76</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Química Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano en entrevista con el autor de la presente; a quien me honro en conocer desde hace más de tres décadas, como representante de área de la FES Cuautitlán y posteriormente como integrante del Jurídico de AAPAUNAM, una mujer aguerrida, conocedora de la normativa universitaria y fiel defensora de los intereses del personal académico, quien a la muerte del entonces Secretario General de la AAPAUNAM, ascendió por sus fueros a la dirigencia de la AAPAUNAM, durante la administración del Doctor Narro Robles, convirtiéndose en la primer lideresa del sindicalismo en la UNAM, recuerdo muchas voces que decían que la UNAM no estaba preparada para que una mujer comandara la representatividad gremial del personal académico en la UNAM, sin embargo ella, por mucho ha demostrado lo contrario. Su participación, vinculación y compromiso como líder y su conocimiento y capacidad de diálogo y concertación han hecho que la AAPAUNAM se haya fortalecido en todas sus estructuras y que haya crecido en la presencia en todas y cada una de las entidades en esta Universidad, conservando el interés mayoritario y por ende la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico en esta casa de estudios. Asimismo, su carisma y capacidad como líder le han permitido constituirse como presidenta en varias federaciones de sindicatos académicos a nivel nacional.

vigente que garantice el cumplimiento de las obligaciones conforme a la normatividad laboral en pro de la estabilidad en el trabajo.

Para la historia del sindicalismo en general y del universitario, en particular, todas las opiniones son de alto impacto en el análisis actual; sobre el tema, Carlos Hugo Morales Morales, expresa:

La estabilidad laboral en nuestra Máxima Casa de Estudios, representa para nuestro sindicato la base sólida para seguir construyendo una mejor institución educativa de nivel superior, tanto al interior de la misma, como en lo social, pues no debemos olvidar que la UNAM fue la primera Universidad fundada en la Nueva España y, actualmente, es la primera en nuestro país. Además, en ella se hace investigación de punta y, algo muy importante, representamos el crisol de la cultura nacional y guardadas las distancias, también en los países que nos han recibido hasta hoy, por algo hemos tenido tres Premios Nobel egresados de nuestra Alma Mater.

Desde luego, hay muchos aspectos que mejorar en la administración de nuestro CCT y, para ello, hay que ir más allá de la buena voluntad, es decir, necesitamos fortalecer los mecanismos con los que contamos en este momento y desarrollar nuevos para la mejor consecución de los fines de la UNAM y del STUNAM y, para lograrlo, necesariamente requerimos de la cooperación de ambas partes, sin olvidar, el referente social que somos tanto la UNAM como el STUNAM, pues las dos instituciones tenemos varios quehaceres nacionales e internacionales.

... es decir, el concepto de deber no significa exclusivamente algo marcial, pues su significado original es “responder a algo”, “comprometerse en favor de algo” y de esta idea se desarrollaron otras dos: por un lado, “asistir a”, “atender a”, “ser solícito para con”; y, por el otro, “ocuparse de”, “estar acostumbrado a”.

De este modo, si entiendo el deber como “cuidado” o “cuidar algo con cariño” el concepto de deber vuelve a tener un significado positivo, a esto hay que agregar la noción de responsabilidad que significa “saber mirar a”, “saber mirar

al otro y a los otros". Es gracias a todas estas actitudes y acciones que no hemos tenido una huelga desde hace 30 años.

Aquí he de mencionar el especial cuidado que durante todo este tiempo ha tenido nuestro secretario general, el ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes para actuar con total responsabilidad ante los embates de intereses ajenos y oscuros que pretendieron y, aún hoy día, pretenden llevarnos a una situación caótica para todos; recuerde que es muy fácil estallar una huelga sin medir los alcances políticos, sociales y económicos.

... necesitamos crear actitudes y comportamientos laborales que mejoren nuestra situación como trabajadores y como entes sociales que somos, para que la educación dé mejores resultados para ambas partes, como por ejemplo, erradicar la simulación, que es una forma de deshonestidad y ésta provoca corrupción. Debemos trabajar mejor y obtener por ello una buena paga y así acceder a un nivel de vida bueno. Y, ya para terminar, me pregunto: ¿acaso nosotros no podemos llegar a un buen nivel de desarrollo en nuestra UNAM y en nuestro país? yo digo que sí, que tenemos todos los elementos para lograrlo, entonces, ¿qué falta? ésta y otras respuestas las debemos encontrar entre ambas partes, sentarnos hoy, aquí y ahora, a fin de resolverlas, así como otras situaciones y lograr un mejor futuro para todos. Discutir la importantísima función que tienen la experiencia y la motivación como principio deontológico, la cual se refiere a la sensación de utilidad del empleado, poder sentir la dimensión creativa en su trabajo y saber que está aportando algo, que forma parte de una institución, no solamente en sentido económico sino también en el sentido social, educativo y cultural, además de integrar una comunidad. Recordemos que, lo que sembremos hoy, será el fruto del mañana.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Carlos Hugo Morales Morales, actual Secretario de Finanzas, un hombre leal, al que su capacidad y honradez, le han situado desde hace varios años como Secretario de Finanzas del STUNAM, le conocí como delegado sindical de la entonces Dirección General de Servicios Médicos; es una persona con gran carisma, que se ha destacado por sí solo, dada

Al respecto, la Ingeniera Martha Villavicencio, aporta:

Desde su origen, la organización sindical luchó por la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos. Sin embargo, dos momentos históricos fueron cruciales para conseguirla: primero, el reconocimiento de la organización sindical reflejado en el Convenio Colectivo de Trabajo y, segundo, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en el que se sentaron las bases legales que daban certeza jurídica a los reclamos de los trabajadores y a su organización; esto, definió las bases para la permanencia en el trabajo, a través de las disposiciones firmadas bilateralmente en el CCT. Dos de sus cláusulas, muestran el reclamo de estabilidad laboral la 1ª, que establece, ... “son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro” y, la cláusula 6º que señala: “el STUNAM, tiene la titularidad y la administración del CCT”, como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas del personal administrativo de base y las temporales.

A partir de la búsqueda de mejores condiciones de vida y salario, nuestra organización sindical, como principio, lucha por los incrementos salariales de Ley y, para lograr beneficios económicos y de desarrollo laboral, demanda la aplicación de programas alternativos, lo que permitió la recuperación del poder adquisitivo del salario. En 1994, nuestra organización sindical discute en sus

---

su capacidad de diálogo y concertación, con el que honrosamente puedo señalar que he dirimido múltiples conflictos laborales en casi toda la Universidad. Precisamente su capacidad y carisma como líder sindical, le ha permitido ganarse la confianza de toda la estructura sindical y de casi todos los trabajadores afiliados al STUNAM, aun de la propia disidencia. Es un hombre sano, de firmes convicciones, leal y muy comprometido con la base trabajadora, hoy por hoy puedo señalar que es un digno representante que tiene mucho futuro dentro de la estructura del sindicalismo universitario.

bases el documento “Propuestas sobre el Programa de Recuperación Salarial”, el cual planteaba el reordenamiento integral del tabulador, fortalecimiento de la capacitación y actualización, el programa de evaluación de la calidad y eficiencia en el desempeño del trabajo, la mejora de convenios, entre otros aspectos. Lo anterior, ayudó en las condiciones y la estabilidad laborales, hasta cierto punto, la mejora salarial impactó en la economía del trabajador, aspecto que se reflejó sustancialmente en las relaciones bilaterales. Nuestra organización sindical, no ha renunciado en ningún momento a la lucha sindical y a la movilización, pero ahora tienen una política más definida, mantiene la vigencia de las obligaciones y derechos conquistados en el CCT y los convenios, lo que ha traído mayor certidumbre y estabilidad bilateralmente y con ello evitar usar una de las herramientas más poderosas de los trabajadores, la huelga.

... Un factor vital y donde la organización ha puesto suma importancia, son los jóvenes trabajadores, pues ellos son los herederos de luchas pasadas y actores en luchas presentes, que conozcan el origen del sindicato, el precio de cada lucha, el proyecto que dio origen y cohesión a nuestra organización, tanto en lo político, ideológico, el STUNAM, ha considerado fundamental la formación de cuadros políticos, el reconocimiento a la lucha de los fundadores, la defensa y manejo del CCT, estos y otros elementos muestra en un futuro una organización sindical fuerte con profundas raíces democráticas..<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Martha Villavicencio Rivera, Representante del Personal Administrativo ante el Consejo Universitario, en entrevista con el autor de la presente. Le conocí como adjunta de la Secretaría General, una mujer digna representante en su género, del sindicalismo universitario, quien siempre ha pugnado por la defensa de los trabajadores que le confían la solución de sus asuntos. *Marthita* como se le conoce en la estructura sindical, tiene la característica de hacer todo el esfuerzo necesario para alcanzar la solución de los conflictos que le plantean sus compañeros trabajadores. Su crecimiento en la estructura sindical y facilidad de diálogo y de concertación, le han permitido llegar a

Es fundamental el desarrollo de las habilidades *actitud/aptitud* para cumplir las obligaciones y ejercer los derechos que se estipulan en los contratos laborales individuales y colectivos, por ser decisivas para posicionar a los trabajadores, durante esta pandemia y postpandemia, más cerca de la estabilidad laboral, entendiendo que el principal objetivo de este principio es propiciar la paz y el equilibrio, condiciones elementales para alcanzar la felicidad de los trabajadores quienes deben comprometerse a desarrollarlas de manera integral y permanente a través de la capacitación y profesionalización.

El cumplimiento de las obligaciones en el quehacer cotidiano y la activa participación en actividades tendientes a cumplir con los fines de la Universidad: docencia, investigación y divulgación de la cultura, son parte esencial para fortalecer la estabilidad laboral. Además esta última se vincula a la necesidad de un ambiente laboral sano, en todos los sentidos, al respecto, Patricia Alatorre Yáñez explica:

Los factores de riesgos psicosociales afectan a los trabajadores y hay que realizar acciones para detectarlos y minimizarlos. Un ejemplo de éstos son: el estrés, la violencia, el acoso, tolerar actitudes deshonestas y perezosas, la falta de aptitud, ausencia de perspectiva de género, etc.

Tener un entorno laboral SANO es muy importante para la productividad personal e interinstitucional, por ello la UNAM realiza las “acciones de capacitación” tendientes a promover y propiciar de forma integral la adquisición de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y destrezas del personal administrativo de base, para hacer más eficiente el desempeño de sus

---

constituirse, a través de la elección de sus compañeros sindicalistas, como representante de los trabajadores administrativos en el cuerpo colegiado máximo de gobierno, que es el Consejo Universitario y desde esa trinchera, ha elevado su voz, no solamente en la defensa de su género, sino en términos generales para coadyuvar en el desarrollo del sindicalismo dentro de la UNAM.

funciones en la Institución, y ésta última, continúe cumpliendo sus fines principales: la investigación, la docencia y la difusión de la cultura. <sup>79</sup>

En este sentido, se proponen dos afirmaciones<sup>80</sup> para fomentar y motivar la estabilidad como derecho humano laboral, las cuales se pueden usar en campañas para generar una cultura que refuerce el crecimiento de la UNAM a partir de la garantía en la salud integral de sus miembros, sin ella los trabajadores no pueden ejercer otros derechos laborales:



---

<sup>79</sup> *Supra*, nota 72.

<sup>80</sup> Se imprimieron carteles para exhibirlos en nuestra querida Universidad, especialmente en el edificio de Relaciones Laborales de la DGP y hubo quien nos compartió cubrebocas con estas frases para tenerlas siempre presentes.

El derecho a la estabilidad laboral, al igual que otros derechos humanos laborales, fue contemplado por el legislador mexicano desde 1917, quien sostuvo en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, lo siguiente:

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con tres meses. 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.<sup>81</sup>

No obstante, y a pesar de la reciente reforma laboral de 2019, es decir, 102 años después, la realidad actual en nuestro país refleja que muchos trabajadores no gozan de este anhelado derecho humano a la estabilidad laboral y también les es vedado el beneficio de asociación, concretamente el de afiliarse a un sindicato, por lo tanto, están imposibilitados para hacer valer sus derechos laborales fundamentales.

Bruno Luna Gómez nos comparte su análisis de lo que representa para la organización sindical, la estabilidad laboral en la UNAM:

Ser contratado por la UNAM para el desempeño de actividades, tanto académicas como administrativas, genera la posibilidad de conocer, desde el interior de la Institución, la enorme responsabilidad en la formación de

---

<sup>81</sup> Tomado del texto original de la 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)

individuos útiles, para la generación de conocimiento y en la difusión de la cultura entre los miembros de la sociedad. Esta condición sólo se puede lograr si el personal, tanto académico como administrativo, mantiene una relación laboral estable, a efecto de que, en un proceso permanente de actualización de sus conocimientos, habilidades y destrezas, fortalezcan su identidad con la UNAM y con ello abonen en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Uno de los principales objetivos de la reforma laboral de 2019 a la LFT es terminar con prácticas perjudiciales para los trabajadores, como aquellas costumbres tan cotidianas en las que desde el inicio de la relación laboral o en el transcurso de la misma, se les obligaba a firmar su renuncia, quedando a merced del patrón. Sin embargo, afortunadamente la reforma laboral contempló esta situación y agregó un 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”, lo cual nos da una tranquilidad relativa, ya que en muchos casos se siguen dando estas prácticas, apostando por el desconocimiento de estas disposiciones por parte de los trabajadores o bien la extrema necesidad que tienen para obtener un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades básicas a costa de ceder parte de sus derechos.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Bruno Luna Gómez, Secretario de Organización Académica del STUNAM. Líder muy combativo a quien conocí cuando era delegado del Instituto de Astronomía. Se caracteriza por su capacidad analítica, habilidad que ha sido muy útil para la organización sindical. Ha participado desde hace muchos años, en estructuras para la constitución de diversos instrumentos que regulan la relación colectiva de trabajo como el Reglamento de Tabuladores, Calidad y Eficiencia; en los proyectos de la llamada Carrera Administrativa Universitaria y del propio Contrato Colectivo de Trabajo. Es un hombre franco de convicciones firmes, de facilidad de palabra, coherente en su decir y hacer, digno

Se insiste, los derechos humanos laborales constituyen el contenido básico de los derechos fundamentales del trabajo, que tienen que ver sustancialmente con las normas jurídicas que los rigen, en donde se establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores, por ello es de suma importancia mantener la revisión del derecho laboral para vigilar que en la vida diaria del personal se estén respetando.

Se puede afirmar que la llamada estabilidad laboral en la UNAM es única y se encuentra definida y regulada en su ley Orgánica, particularmente en el artículo 14 que señala que las designaciones definitivas de profesores e investigadores, deben hacerse mediante concurso de oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos y, de igual forma, se atenderá la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Por su parte, el artículo 83 prescribe que el ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberá ajustarse a los procedimientos que señale el EPA, en el cual también se señalan sus derechos y obligaciones. En ese mismo sentido el artículo 5° del EPA, establece que el personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.

Al hablar de la definitividad y promoción, el artículo 45 del EPA dispone que la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, solo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el mismo. En ese mismo orden de ideas, el artículo 51 del citado ordenamiento señala que en la contratación del personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se indica para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

---

representante de su gremio sindical, capacidades que le han permitido posicionarse en los cuadros de dirección del STUNAM, quien también tiene mucho campo de desarrollo dentro del sindicalismo universitario.

## **2.8. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

Desde el momento en que los derechos humanos laborales se encuentran garantizados en las normas supremas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), identifica que la Universidad es de las instituciones que vela por su cumplimiento.

Se reconoce que la SCJN ha sido garante del derecho y defensa de la UNAM, desde sus planteamientos históricos en el ámbito de la autonomía universitaria, la libertad de administración, con la transparencia y rendición de cuentas, la libre determinación de los procedimientos de ingreso, promoción y estabilidad de su personal académico y lo correspondiente al personal administrativo.

Este vínculo también ha permitido beneficios a los estudiantes, ejemplo de ello es, que desde 2017, Fundación UNAM y la SCJN apoyan a los estudiantes de excelencia académica de la Universidad de la Nación a través de un programa de becas para incidir en su formación profesional de cara a los desafíos del s. XXI.

Se ha generado un vínculo de colaboración y respeto, basados en el reconocimiento de que la UNAM garantiza el ejercicio de los derechos humanos laborales derivados de la relación colectiva e individual de trabajo con sus trabajadores. La SCJN ha sostenido diversos criterios, con respeto a la garantía constitucional de los derechos laborales; ejemplo de ello, son los siguientes:

1. Respecto de la ayuda para material didáctico, se expusieron los siguientes hechos:

Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes al examinar si el concepto de ayuda para material didáctico previsto en idéntica cláusula 101 de los contratos colectivos de trabajo, cuya vigencia correspondió a los periodos 2005-2007 y 2013-2015, debía formar parte integrante del salario, llegaron a criterios diferentes, pues mientras uno estimó que dicha prestación no debe formar parte de la integración del salario, sobre la base de que no se le entregó al trabajador a cambio de su trabajo, sino para el desarrollo de su empleo, en tanto que sus funciones principalmente consistían en impartir educación, el otro consideró que dicho concepto sí debía integrar el salario, al señalar que se entregaba al

trabajador de manera ordinaria y permanente quincenalmente; además, conforme a la indicada cláusula 101, su otorgamiento no se encontraba condicionado a que tales gastos se efectuaran ni se comprobaran, sino que se pagaba por el simple hecho de que el trabajador cumplía con sus obligaciones laborales de tipo académico.

**Criterio jurídico:** El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito establece que la prestación denominada ayuda para material didáctico, prevista en la cláusula 101 de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), vigentes en los periodos 2005-2007 y 2013-2015, integra el salario de los trabajadores académicos, de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

**Justificación:** Lo anterior es así, pues en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la suma que como ayuda para material didáctico se otorga a dichos trabajadores, les es entregada en forma ordinaria a cambio de su labor de tipo académico, y no se encuentra condicionada a que se efectúen tales gastos, ni tampoco está sujeta a comprobación, situación que encuentra apoyo por identidad de razón, en la jurisprudencia 2a./J. 35/2002, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 270, con número de registro digital: 186852 y rubro: "SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.". De ahí que la ayuda para material didáctico, prevista en la cláusula 101 de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre la Universidad Nacional Autónoma de México y la aludida Asociación Autónoma del Personal Académico, vigentes en los periodos 2005-2007 y 2013-2015, integra el salario de los trabajadores académicos.

**PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Contradicción de tesis 3/2020. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno y Décimo Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de diciembre de 2020. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados José Manuel Hernández Saldaña, Rosa

María Galván Zárate, Elisa Jiménez Aguilar, José Luis Caballero Rodríguez, María Eugenia Gómez Villanueva, Antonio Rebollo Torres, Genaro Rivera, Joel Darío Ojeda Romo, Edna Lorena Hernández Granados, Miguel Ángel Ramos Pérez, Gilberto Romero Guzmán, Héctor Pérez Pérez Salvador Hernández Hernández Miguel Bonilla López, Juan Manuel Alcántara Moreno, Juan Manuel Vega Tapia y Andrés Sánchez Bernal. Ponente: Elisa Jiménez Aguilar. Secretario: Ricardo Trejo Serrano.

Tesis contendientes:

El Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 481/2009, el cual dio origen a la tesis aislada I.9o.T.250 L, de rubro: "PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. LA PRESTACIÓN DENOMINADA 'MATERIAL DIDÁCTICO' NO ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE SU PAGO, POR NO CONSTITUIR UNA PRESTACIÓN QUE SE LE ENTREGUE A CAMBIO DE SU TRABAJO, SINO PARA EL DESARROLLO DE ÉSTE.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, julio de 2009, página 2019, con número de registro digital: 166886, y

El Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 1078/2019, el cual dio origen a la tesis aislada I.11o.T.50 L (10a.), de título y subtítulo: "AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO. CONSTITUYE UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL SALARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 7 de agosto de 2020 a las 10:15 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 77, Tomo VI, agosto de 2020, página 5979, con número de registro digital: 2021842.

Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 3/2020, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de febrero de 2021 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de febrero de 2021, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 16/2019.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Jurisprudencia: PC.I.L. J/73 L (10a.), Registro digital: 2022663, Instancia: Plenos de Circuito, Libro 83, Febrero de 2021, Tomo II, materia laboral, página 1195; Rubro: CONTRATOS

2. En cuanto al bono de calidad y eficiencia, resolvió:

El bono de calidad y eficiencia regulado en el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, de seis de mayo de mil novecientos noventa y seis, revisado por acuerdo de dieciséis de diciembre de dos mil cinco, integra el salario para efectos del pago de la gratificación por jubilación que reciben los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, prevista en la cláusula 76 del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por esa institución y su Sindicato de Trabajadores, para los bienios 2012-2014, 2014-2016 y 2016-2018, siempre y cuando lo hubieren obtenido en por lo menos 4 de los 6 bimestres del último año de servicios previo a su jubilación, toda vez que sólo así puede estimarse que se cumplió con la finalidad que se persigue con el otorgamiento de dicha prestación, esto es, el reconocimiento al esfuerzo realizado durante su vida laboral, y porque tal cifra hace suponer que lo percibieron de manera habitual y regularmente durante la prestación de sus servicios.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 19/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Cuarto y Décimo Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de febrero de 2019. Unanimidad de diecisiete votos a favor de los Magistrados Emilio González Santander, María de Lourdes Juárez Sierra (formula voto concurrente), Casimiro Barrón Torres, Lourdes Minerva Cifuentes Bazán, Miguel Ángel Ramos Pérez (formula voto aclaratorio), Roberto Ruiz Martínez, Genaro Rivera, José Sánchez Moyaho (formula voto concurrente), Martín Ubaldo Mariscal Rojas (formula voto concurrente), Noé Herrera Perea, María Soledad Rodríguez

---

COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) Y LA ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (AAPAUNAM). LA AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO PREVISTA EN LA CLÁUSULA 101 DE LOS VIGENTES EN LOS PERIODOS 2005-2007 Y 2013-2015, CONSTITUYE UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL SALARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](http://jurislex.scjn.gob.mx/#/)

González, Felipe Eduardo Aguilar Rosete, Nelda Gabriela González García, Tarsicio Aguilera Troncoso, José Guerrero Láscars, Héctor Arturo Mercado López y Guadalupe Madrigal Bueno (formula voto concurrente). Ponente: Emilio González Santander. Secretario: César Alejandro Rivera Flores.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los amparos directos DT. 784/2018, 809/2018 y 810/2018, y el diverso sustentado por el Décimo Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo DT. 946/2016.

Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 19/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Esta tesis se publicó el viernes 05 de abril de 2019 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 08 de abril de 2019, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.<sup>84</sup>

### 3. Por lo que se refiere a la gratificación por jubilación:

De acuerdo con la cláusula 4 en relación con la 76 del Contrato Colectivo de Trabajo relativo, la Universidad Nacional Autónoma de México está obligada a pagar a sus trabajadores una gratificación por jubilación, pensión o renuncia, la cual se calcula a razón de días de salario; el cual en términos de la fracción 11 de la citada cláusula cuatro: "Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en

---

<sup>84</sup> Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Jurisprudencia: PC.I.L. J/48 L (10a.), Registro digital: 2019653, Instancia: Plenos de Circuito, Libro 65, Abril de 2019, Tomo II, materia laboral, página 1722; Rubro: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EL CONCEPTO BONO DE CALIDAD Y EFICIENCIA INTEGRA EL SALARIO CON EL QUE SE CALCULA LA GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, SIEMPRE Y CUANDO SE DEMUESTRE QUE LO PERCIBIERON EN POR LO MENOS 4 DE LOS 6 BIMESTRES DEL ÚLTIMO AÑO DE SERVICIOS; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](https://www.jurislex.scjn.gob.mx/#/)

efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios"; lo que implica que el salario base para el cálculo de dicha gratificación es el integrado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1206/2009. Cristina Velasquillo Cerón. 11 de noviembre 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Juan Carlos Luque Gómez.

Amparo directo 331/2010. Manuel Martínez Prieto. 6 de mayo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Juan Miguel de Jesús Bautista Vázquez.

Amparo directo 334/2011. Rosa María Hernández Frías. 30 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana de la Torre Meza.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 444/2011, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 24/2012 (10a.) de rubro: "UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. LA GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEBE CALCULARSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO."

Por ejecutoria del 15 de febrero de 2012, la Segunda Sala declaró sin materia la contradicción de tesis 468/2011 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que la jurisprudencia 2a./J. 24/2012 (10a.) resuelve el mismo problema jurídico.<sup>85</sup>

#### 4. Sobre el cálculo de pensiones:

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron si el monto máximo de la pensión jubilatoria debe cuantificarse con base en el valor que corresponde al salario mínimo, en términos de lo previsto en las

---

<sup>85</sup> Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis Aislada: I.9o.T.282 L (9a.), Registro digital: 161619, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XXXIV, Julio de 2011, materia laboral, página 2021; Rubro: GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. DEBE CALCULARSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](http://jurislex.scjn.gob.mx/#/)

disposiciones legales y reglamentarias aplicables o bien, si dicho monto debe ser cuantificado con base en el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que el monto máximo de la pensión jubilatoria debe cuantificarse con base en el valor de la Unidad de Medida y Actualización y no en el salario mínimo. Justificación: El salario mínimo constituye la remuneración mínima a que tiene derecho todo trabajador con motivo de las labores desempeñadas, establecido como un derecho irreductible por el artículo 123 de la Constitución Federal. Con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo y dar cumplimiento al mandato constitucional relativo a que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, el Constituyente Permanente aprobó la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo, con la que se implementó la creación de la Unidad de Medida y Actualización, expresada en moneda nacional, que sustituyó al salario mínimo como índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores, en términos de lo previsto en el artículo 26, apartado B, de la Constitución General. Congruente con ello, en el artículo 123, apartado A, fracción VI, constitucional se estableció que el salario mínimo no puede ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza, lo cual implica que el Constituyente Permanente prohibió al legislador ordinario continuar empleándolo como referencia para el pago de obligaciones, entre otras, aquellas de naturaleza civil, mercantil, fiscal y administrativa, entre las que se encuentran las cuotas y aportaciones de seguridad social. De esta manera, si bien la pensión jubilatoria constituye un derecho de seguridad social que deriva de la existencia de un vínculo laboral, en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), de la Constitución, al cual los trabajadores del Estado tienen derecho una vez que cumplen con los requisitos de edad y años de servicio previstos legalmente, el aspecto relativo a su cuantificación, al no referirse a alguno de los requisitos

que condicionan el otorgamiento del beneficio jubilatorio, corresponde a la materia administrativa y no a la laboral, de ahí que el monto máximo de la pensión jubilatoria establecido en los artículos 57 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado abrogada, y 7 del Reglamento para el Otorgamiento de Pensiones de los Trabajadores Sujetos al Régimen del Artículo Décimo Transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es una medida o referencia ajena a la naturaleza de lo que es el salario mínimo, y por tanto, debe cuantificarse a razón de diez veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización. Conclusión que es acorde con la intención del Constituyente Permanente de impulsar el incremento del salario mínimo con el fin de que cumpla con su función constitucional. Ello, porque de considerar que el monto máximo de las pensiones debe calcularse con base en el salario mínimo, llevaría a estimar que el monto máximo del salario de cotización también debe determinarse con base en el salario mínimo, lo cual se traduciría, en todo caso, en un incremento a las cuotas y aportaciones de seguridad social a cargo de las y los trabajadores, así como de la parte patronal, lo cual, lejos de favorecer la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo, podría constituirse en un obstáculo para lograr su incremento y recuperación.

*Contradicción de tesis 200/2020.*

Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, en apoyo al Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, y Primero en Materia Administrativa del Primer Circuito. 17 de febrero de 2021. Cinco votos de Los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretaria: Elizabeth Miranda Flores.

Tesis contendientes:

El Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 507/2018, el cual dio origen a la tesis aislada I.1o.A.212 A (10a.), de título y subtítulo: "PENSIONES OTORGADAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ES INAPLICABLE PARA FIJAR SU CUOTA DIARIA.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 17 de mayo de 2019 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario

Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 66, Tomo III, mayo de 2019, página 2709, con número de registro digital: 2019879, y

El Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, al resolver el amparo directo 207/2019 (cuaderno auxiliar 325/2020), el cual dio origen a la tesis aislada (IV Región) 1o.11 A (10a.), de título y subtítulo: “UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA). ES APLICABLE PARA CALCULAR EL INCREMENTO DE LAS PENSIONES JUBILATORIAS OTORGADAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, CONFORME A SU LEY VIGENTE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001.”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 11 de septiembre de 2020 a las 10:20 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 78, Tomo II, septiembre de 2020, página 1003, con número de registro digital: 2022113.

Tesis de jurisprudencia 30/2021 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de mayo de dos mil veintiuno.

Esta tesis se publicó el viernes 25 de junio de 2021 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de junio de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

86

5. En materia de derecho laboral colectivo es de suma importancia el siguiente comunicado SCJN:

LA SEGUNDA SALA DE LA SCJN PROTEGE LA AUTONOMÍA Y LIBERTAD SINDICAL<sup>87</sup>, fue el título con el cual el 30 de julio de 2021 se comunicó que Nuestro

---

<sup>86</sup>SCJN, Comunicado de Prensa, No. 142/2021, 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: *Listado de Comunicados (scjn.gob.mx)*

<sup>87</sup> SCJN, Comunicado de prensa 226/2021: “La Segunda Sala de la SCJN protege la autonomía y libertad sindical”, *Perseo Programa Universitario de Derechos Humanos UNAM, Número 103, septiembre de 2021; consultado el 20 de diciembre*

máximo Tribunal de la Nación a través de su Segunda Sala resolvió cinco amparos en revisión en materia de autonomía y libertad sindical, de los cuales derivaron criterios importantes que dieron lugar a diversas jurisprudencias.

La citada Sala estableció, por ejemplo: que la obligación contenida en el artículo 358, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, impuesta a las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de rendir cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, no constituye una violación a los derechos de autonomía y de libertad sindical, al tratarse de una medida que busca garantizar que los trabajadores conozcan el destino y el fin de sus aportaciones.

De igual forma establece que, es válido que el trabajador se niegue por escrito al descuento de las cuotas sindicales de su salario, pues la medida establecida en el artículo 110, fracción VI, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, está dirigida a fortalecer la voluntad de los agremiados de los sindicatos, en el ejercicio de sus derechos hacia el interior de las organizaciones.

También estableció que el nombramiento del titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), como integrante de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es acorde a las bases constitucionales que rigen su creación. Ello en virtud, de que la reforma constitucional en materia laboral estableció la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y la decisión de depositar la administración de dicho órgano en una Junta de Gobierno, integrada por representantes de diferentes dependencias y organismos gubernamentales, como lo es el INAI, tiende a garantizar su carácter autónomo, independiente e imparcial.

También consideró que el nuevo sistema para la celebración de los contratos colectivos de trabajo, el cual exige para su validez la aprobación de su contenido por la mayoría de los trabajadores cubiertos por aquéllos, es una medida que tiende a garantizar el principio constitucional de certeza en la firma, el registro y el depósito

---

*de 2021 y disponible en: [www.pudh.unam.mx/perseo/la-segunda-sala-de-la-scnj- protege-la-autonomia-y-libertad-sindical/](http://www.pudh.unam.mx/perseo/la-segunda-sala-de-la-scnj- protege-la-autonomia-y-libertad-sindical/)*

de los contratos colectivos de trabajo, por lo que no contraviene el derecho de libertad de negociación colectiva.

Sobre la libertad sindical, la SCJN también se ha pronunciado respecto a “que es una de las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, reconocida como el principal mecanismo protector de la organización obrera, sin la cual los trabajadores organizados no podrían tomar acciones concretas para el ejercicio de sus derechos laborales.”<sup>88</sup>

El impacto que han tenido las decisiones de la SCJN, ya sea para impedir o permitir el ejercicio de la libertad sindical, tras crearse el modelo político social corporativo consolidado entre 1935 y 1940, que perduró hasta 1988, legitimó las acciones del régimen en relación con el control sindical al hacer una interpretación formalista de la CPEUM y de la LFT sin considerar el goce de los derechos humanos laborales en el cambiante contexto. Andrea Viteri sostiene que “a finales del siglo XX, con las crisis económicas y políticas en México, se generaron las condiciones para que los Tribunales Colegiados y la SCJN reinterpretaran la legislación laboral con miras a proteger el derecho fundamental colectivo laboral a la autonomía sindical, tras varios años de reclamos de los trabajadores a nivel nacional e internacional. En este sentido, los criterios establecidos por la SCJN permearon en la reforma laboral de 2012 y la creación de mecanismos para romper los controles sindicales”.<sup>89</sup>

No cabe duda, que los criterios emitidos por la SCJN, responden en cierta forma a una diversidad de eventos políticos, económicos y jurídicos en cada época, tanto locales como internacionales. Ahora bajo la 11va. Época, existen infinidad de circunstancias complejas y nuevas, derivadas de la nueva administración federal y la pandemia por SARS-COV-2. Garantizar los derechos humanos y fundamentales en las relaciones laborales imponen la deconstrucción en la interpretación y aplicación

---

<sup>88</sup> Viteri García, Andrea, *Los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia en la evolución de la libertad sindical*, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, México, 2020, p. 207; consultado el 28 de diciembre y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6409/9.pdf>

<sup>89</sup> *Ibíd.*, p. 208.

de viejos conceptos y la reconstrucción de los mismos en aras del bienestar de los trabajadores y empleadores en su vida cotidiana. La UNAM continuará cumpliendo con los criterios emitidos por el Máximo Tribunal de la Nación, quien a su vez deberá aplicar lo establecido en la CPEUM y los acuerdos celebrados con la OIT.

Hay que considerar que el derecho sustantivo hace alusión al derecho objetivo, siendo este un sistema de derechos y obligaciones que regulan la conducta humana estipulados en las diversas leyes, en el caso que nos ocupa aquellas conductas que tienen lugar en el ámbito del trabajo y se regulan en la LFT, entre otras.

En tanto que su correlativo, el derecho procesal o adjetivo, es el mecanismo procedimental que permite hacer valer ese derecho o darle efectividad.

Ambos son considerados “conceptos jurídicos laborales fundamentales” con los cuales explicamos y convertimos la realidad social laboral en organización jurídica. Sobre ello Hohfeld sostiene que “Los conceptos Jurídicos Fundamentales son construcciones intelectuales, núcleos de significado central de nociones jurídicas vigentes, que se encuentran entre las expresiones deónticas y las que usan los juristas para referirse a situaciones específicas; por ello son conceptos que cruzan los límites de las disciplinas dogmáticas”,<sup>90</sup> por ello se encuentran implícitos en todo ordenamiento jurídico histórico por ser elementos estructurales de la práctica jurídica laboral.

## **2.9. Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM)**

Desde la conquista por la autonomía universitaria en 1929, los trabajadores administrativos incrementaron su lucha para ser reconocidos como una organización sindical, en su camino se mencionan momentos claves en sus antecedentes para entender la génesis del STUNAM.

---

<sup>90</sup> Hohfeld, W.N., *Conceptos Jurídicos Fundamentales*, Fontamara, México, 2004, pp. 7-94.

Para ello, se cita la cronología del sindicalismo universitario plasmada, entre otros autores, por Ignacio Carrillo Prieto<sup>91</sup> en la obra *El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977*:<sup>92</sup>

## I. Cronología del Sindicalismo Universitario

### 1. Sindicatos del personal administrativo

#### A. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM)

- a) Se constituyó el 8 de noviembre de 1971.
- b) El 15 de noviembre de 1971 el STEUNAM solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo.
- c) El 12 de enero de 1972 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para registrar al sindicato.
- d) El 28 de enero de 1972 los dirigentes del sindicato interpusieron demanda de amparo ante el Juez de Distrito.
- e) En los puntos que firmaron los representantes de la UNAM con los del STEUNAM, ratificados por el Consejo Universitario el 12 de enero de 1973, se reconoció a dicho sindicato como representante del mayor

---

<sup>91</sup> Ignacio Carrillo Prieto, Abogado General de la UNAM, de 1980 a 1982, a quien tuve el privilegio de conocer y recibir de él uno de los más significativos reconocimientos, cuando al ser entrevistado por personal de la OAG, sobre los asuntos más relevantes en su periodo, expresó: “Las reivindicaciones del patrimonio fueron también conflictivas y no podría haber sido de otro modo. Recuerdo que Marco Antonio Domínguez, uno de mis más entrañables amigos, un jovencito muy trabajador, entonces, hoy un grande y poderoso Director de Personal, siempre trabajador hasta lo “exagerado”, me ayudó sin reparos en “las fronteras de CU que habían sido violadas ...” Véase Ignacio Carrillo Prieto en Astudillo, César (Coordinador), *La Universidad Nacional vista desde el mirador de la Oficina del Abogado General*, México, UNAM, Oficina del Abogado General, 2015, p. 55.

<sup>92</sup> Carrillo Prieto, Ignacio, *et al.*, *El Conflicto Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977*, México, UNAM, 1980, pp. 15 y 16.

interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos de la UNAM.

f) El 30 de marzo de 1973 el Juez Segundo de Distrito del D.F., en materia administrativa, concedió el amparo

g) El 6 de abril de 1973 la Secretaría del Trabajo interpuso recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado.

h) El 13 de abril de 1973 la UNAM interpuso recurso de revisión en su carácter de tercero perjudicado ante el referido Tribunal.

i) El 11 de septiembre de 1974 el Tribunal Colegiado en materia laboral resolvió revocar el amparo concedido por el Juez de Distrito al STEUNAM, declarando que la Secretaría del Trabajo era incompetente para conocer de la solicitud de registro.

j) El 1º de abril de 1977 notificó, conjuntamente con el SPAUNAM, a la representación de la Universidad que, el 27 de marzo del mismo año se había constituido el STUNAM.

k) El 27 de agosto de 1977 un grupo de trabajadores reconstruyó el STEUNAM.

#### B. Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM.

a) Se constituyó en el mes de octubre de 1972 al inicio mismo de la paralización de actividades.

b) El 22 de diciembre de 1972 los representantes de la UNAM reconocieron al STUNAM como organización sindical, comprometiéndose éste a demostrar el número de sus afiliados, en breve plazo.

c) El STUNAM se disolvió por voluntad de sus agremiados, en asambleas del 13 de mayo de 1975, para integrarse al STEUNAM.

Habrá que decir de los antecedentes que nos proporciona en su cronología sobre el sindicalismo universitario, Alberto Pulido Aranda, donde señala a los sindicatos de trabajadores administrativos que han existido en la UNAM, las cuales, a diferencia de la anterior cronología, permiten conocer los orígenes del sindicalismo universitario desde 1929 a la fecha.

Cronología de los sindicatos del personal administrativo

De 1929 a 1935 Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA).

De 1933 a 1942 Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM).

De 1945 a 1963 Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Se trata del primer STUNAM.

De 1963 a 1966 Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM).

De 1966 1973 Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM).

De 1971 a 1977 Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM).

De 1977 a nuestros días Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).<sup>93</sup>

De acuerdo con las cronologías en cita, al poco tiempo en que la UNAM obtuvo su autonomía, el 24 de septiembre de 1929, surgió la *Unión de empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma* (UEUNMA), considerada como la primera organización sindical de trabajadores universitarios administrativos que ha existido en esta Universidad.

La UEUNMA, de afiliación lombardista, estableció en sus estatutos, la elección anual de su comité ejecutivo y dentro de los logros que obtuvo fue la constitución de una cooperativa de consumo y un seguro de vida para los trabajadores al servicio de la UNAM. Ya para el año de 1932 se logró pactar lo que se considera el primer CCT en una Universidad del país; contrato cuya vigencia al parecer solo fue por dos años, ya que las políticas del rectorado de aquellos tiempos determinaron evitar la regulación de las relaciones de trabajo mediante un pacto colectivo. En la práctica fue el rector en turno quien normaba las relaciones laborales entre la Universidad y sus empleados.

---

<sup>93</sup> Pulido Aranda, Alberto, *El Sindicalismo en La UNAM, sus cifras, hechos y datos*, México, STUNAM, 2018, p 12.

Para 1933, la UNAM tenía dos sindicatos del personal administrativo: la UEUNA (Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma) y el SEOUAM (Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México), ambos pugnaron por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, el resultado fue la consolidación en 1935 del SEOUAM, sindicato que mantuvo la influencia de Vicente Lombardo Toledano y del cardenismo lo que se evidenció en la presencia obrera el primero de mayo de 1935 que encabezó el General Lázaro Cárdenas.

El 9 de noviembre de 1945 se constituyó el primer STUNAM con una vida de 18 años; durante dicha vigencia se logró la inclusión de los trabajadores universitarios en las prestaciones sociales de la Ley de Pensiones Civiles, antecedente del actual Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la construcción del Centro Médico Universitario y de la primera guardería aunque su mayor demanda se centró en exigir de las autoridades universitarias, la creación de un Estatuto del Personal Administrativo (EPA), que en términos de lo que disponía el artículo 13 de su Ley Orgánica permitiera regular las relaciones laborales en la UNAM con su personal administrativo; sin que ello se hubiera logrado y, sí en cambio, que el gobierno del Lic. Miguel Alemán, cancelara el registro sindical que había logrado su antecesor SEOUAM.

De 1963 a 1966 el STUNAM estuvo vinculado a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) y a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), con afiliación al Partido Revolucionario Institucional (PRI), partido oficial en el poder.

Se menciona que el Artículo 55 del EPA al Servicio de la UNAM de 1965, establecía el derecho de asociación de los trabajadores, señalando que “constituirán una asociación denominada “Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México”, con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que se regirá por los términos de su acta constitutiva y por los estatutos que ella misma dicte.” [...] <sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> *Op. cit.*, nota 17, p. 675.

Lo más importante que se señala es que en su párrafo tercero prohibía expresamente que “La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general...”<sup>95</sup>, lo que demuestra que la libertad sindical estaba limitada en estos aspectos y, de este modo, la institución era quien dictaba la manera en cómo debían actuar en cuanto a este derecho elemental.

El 16 de febrero de 1963 se constituye el segundo Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM), cuyos dirigentes marcan su primer objetivo, sin lograrlo, recuperar el registro que les había sido cancelado, sin embargo, lograron que el Consejo Universitario aprobara el EPA en el año de 1965, instrumento que en principio normó las relaciones laborales del personal administrativo al servicio de la UNAM.

Para el 25 de abril de 1966 se constituyó la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM), esta organización sindical pugna por la aplicación del EPA y la creación del primer Reglamento Interior de Trabajo, ya para el 12 de noviembre de 1971 dio paso a la formación y consolidación a partir de sus bases, del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, (STEUNAM), con la participación de los líderes sindicales Nicolás Olivos Cuellar y Evaristo Pérez Arreola, quienes estallaron de facto, la primera huelga en la UNAM que duró 81 días, del 25 de octubre de 1972 al 15 de enero de 1973, como resultado de la misma, se pactó con las autoridades universitarias el primer CCT para el personal administrativo al servicio de la UNAM.

En julio de 1974 surge el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), mismo que a través de un convenio de fusión con el STEUNAM, dieron paso a la constitución del actual STUNAM el 27 de marzo de 1977 en el local que ocupó el cine Internacional de la Ciudad de México.

Posteriormente, el STUNAM durante el rectorado del Dr. Guillermo Soberón Acevedo, emplazó a huelga a la UNAM para estallar la misma el 20 de junio de 1977, la cual fue reprimida por el gobierno capitalino, sin embargo, con dicha acción lograron el reconocimiento, como sindicato titular, de las condiciones gremiales de trabajo del

---

<sup>95</sup> *Ibíd.*, párrafo tercero del artículo 55, p. 676.

personal administrativo al servicio de la UNAM. Sobre todo, y, sin lugar a dudas, este movimiento influyó en la adición de la fracción VIII (hoy VII) al artículo 3º constitucional que elevó la autonomía a este nivel y ubicó a los trabajadores al servicio de las instituciones de educación superior públicas autónomas en el apartado “A” del artículo 123 constitucional y, añadir el 20 de octubre de 1980, a la LFT, el *Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo en armonía con la autonomía, el principio de libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Institución.

La referencia de los antecedentes, permite tener mayor claridad en cuanto al tema de esta investigación, sobre todo, para comprender cómo la estabilidad laboral en la UNAM ha sido responsabilidad y esfuerzos, tanto por la parte sindical, como por la relativa a la representación universitaria, el proceso de ir construyendo acuerdos a través de la negociación colectiva que en varias ocasiones no fue una tarea fácil, ya que tuvimos que enfrentar varias huelgas motivadas por circunstancias diversas. Sin embargo, desde 1988 en la UNAM no se ha vuelto a estallar una huelga, lo que podría significar, o bien, que las negociaciones fueron excelentes o, que se tuvo que ceder a las prerrogativas de las que hoy gozan los trabajadores en aras de tutelar los fines sustantivos de docencia, investigación y difusión de la cultura, consiguiendo que éstos fines no se vieran interrumpidos; o bien, una combinación de ambas cosas y esto será precisamente el propósito de este trabajo.

Un análisis de vital consulta en este tema es la denominada *Ochenta años de luchas sindicales en la UNAM. Las relaciones laborales en la Universidad Nacional Autónoma de México (1929-2009)*<sup>96</sup>, en tanto que ella plasma las motivaciones que dieron origen a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores universitarios, las organizaciones sindicales que participaron, las grandes reformas a la legislación

---

<sup>96</sup>Pulido Aranda, Alberto, *et al.*, “Ochenta años de Sindicalismo Universitario”, Legado Sindical, No. 2, Nueva Época, México, septiembre 2009; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en:

<https://stunam.org.mx/8prensa/legadosindical/legado0210/legadosindical2.pdf>

universitaria y la relación histórica que existe entre el otorgamiento de la autonomía universitaria conjunta con el surgimiento de la primera organización sindical de los trabajadores universitarios.

## **2.10. Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)**

Los trabajadores académicos de la UNAM recorrieron su propia ruta para consolidar su libertad sindical. Por lo que hace a los antecedentes del sindicalismo correspondientes al personal académico, se menciona la siguiente cronología;

### Asociaciones del Personal Académico

#### A. Consejo Sindical

a) Se constituyó en 1972.

b) El 13 de julio de 1974 se transformó y se constituyó como SPAUNAM.

c) En el mes de octubre de 1974 el SPAUNAM solicitó formalmente al Consejo Universitario que conociera de su constitución y suscribiera un Contrato Colectivo.

d) El 10 de diciembre de 1974 el Consejo Universitario acordó que las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico, estudiaran la cuestión y rindieran su dictamen.

e) El 11 de abril de 1975 el rector doctor Guillermo Soberón, convocó a las asociaciones de personal académico, incluyendo al SPAUNAM, a dialogar sobre los aumentos salariales del personal académico, retirándose el SPAUNAM de dichas pláticas.

f) El 14 de diciembre de 1976 el SPAUNAM solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo.

g) El 17 de enero de 1977 la Secretaría contestó que carecía de competencia para conocer de dicho registro.

h) El 1º de abril de 1977 los representantes del SPAUNAM y del STEUNAM notificaron a la Universidad el 27 de marzo del mismo año, se había constituido el STUNAM mediante un “pacto político de fusión”

B Asociaciones Autónomas del Personal Académico.

a) El 17 de diciembre de 1975 fueron acreditadas para participar en la elaboración del Título Décimo Tercero del Estatuto del Personal Académico.

b) A partir del 5 de enero de 1977 y hasta la fecha, han obtenido la mayoría que les permite tener la titularidad en la revisión de las condiciones gremiales del personal académico.

c). El 21 de abril de 1977 se constituyeron formalmente como APAUNAM.

d) El 22 de noviembre de 1979 se constituyeron formalmente como AAPAUNAM.

e) El 11 de diciembre de 1979 solicitaron, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el registro como Sindicato Gremial.

f) El 11 de febrero de 1980 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para otorgar el registro.

C. Sindicatos Nacionales

A Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios

a) Se constituyó el 5 de octubre de 1979.

b) El 17 de octubre de 1979 solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

c) El 14 de diciembre de 1979 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para otorgar el registro.

B Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios

a) Se constituyó el 12 de octubre de 1979.

b) El 19 de octubre de 1979 solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

c) El 17 de diciembre de 1979 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para otorgar el registro.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> *Op. cit.*, nota 92, pp. 16 y 17.

Para entender la conformación de las AAPAUNAM se comenta que a finales de 1975, las entonces Asociaciones del Personal Académico (hoy en singular), se habían visto incrementadas con más asociaciones de entidades académicas, el SPAUNAM denunciaba la intervención de la administración universitaria en favor de este propósito y en contra del sindicalismo académico.

Ante la demanda de incremento salarial que ambos grupos enarbolaban en sus pliegos de peticiones a la rectoría, se dieron diversas reuniones conjuntas con la comisión negociadora, representante de la administración universitaria, mismos que terminaron separándose, para negociar de manera separada. Las diferencias en lo económico, representó finalmente la aceptación del SPAUNAM de un 18% de un 30% que demandó en un inicio aceptado por la representación de la UNAM aun cuando fue por debajo de lo acordado con las asociaciones de un 21%. Otra sentida diferencia en las negociaciones fue el hecho de que la representación del SPAUNAM prácticamente era del profesorado del nivel bachillerato, mientras que las asociaciones lo hacían de los académicos de entidades del nivel licenciatura y superior en facultades, escuelas, institutos y centros. El acuerdo con el SPAUNAM se concretó dentro de las primeras horas de la huelga ya estallada, en el primer minuto del día primero de febrero de 1976.

## **2.11. Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM (SITTAUNAM)**

Mediante Acuerdo 211.1.1.-2814 de fecha 11 de julio de 2019, bajo expediente 10/15392, la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió la constancia de registro a la organización sindical denominada Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITTAUNAM), número de registro 7098 con vigencia del 21 de junio de 2019 al 20 de junio de 2023.

Dicha organización gremial surge en el 2019, principalmente constituido con personal académico de asignatura del nivel bachillerato de los planteles oriente y vallejo del Colegio de Ciencias y Humanidades, quienes desde hacía un par de años

argumentaban no sentirse representados por ninguno de los dos sindicatos que afilian al personal académico en la UNAM: AAPAUNAM y STUNAM. Estas organizaciones gremiales han demandado la atención a sus pliegos de peticiones en los cuales vinculan aspectos relativos a términos de contrato y apertura de concursos.

## **2.12. Representación, legitimación y libertad sindical**

A la libertad sindical es necesario vincularla con la autonomía sindical que, entre otros derechos, permite el pleno ejercicio del beneficio de asociación previsto en la legislación laboral, sin obstáculos ni intromisión por parte del Estado. Lo anterior fue considerado por la OIT, desde su creación en 1919, como un derecho humano que propicia el desarrollo socio-laboral, “considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.<sup>98</sup>

En el derecho colectivo del trabajo, la libertad sindical, constituye una de las instituciones más emblemáticas del sindicalismo, reconocida tras largas y encarnizadas luchas de la clase trabajadora. El Dr. José Manuel Lastra Lastra señala al respecto:

“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. Ésta 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.”<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la OIT, 1919; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en:

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

<sup>99</sup> 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:

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva respecto de la libertad sindical, sostiene:

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.<sup>100</sup>

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, la libertad sindical no era reconocida e incluso aquellos que se asociaban para la defensa de sus intereses, eran brutalmente reprimidos y se consideraba como algo ilícito; por estas razones, se darán todas las luchas que históricamente conocemos, para lograr la libertad sindical. De esta manera será la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, donde queda plasmado el derecho de poderse coaligar y cuyo texto quedó en los siguientes términos:

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.<sup>101</sup>

---

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3636/4413>

<sup>100</sup> Cit. por., Dávalos Morales, José, La democracia sindical, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (S.I.), México, 1993, ISSN 2448-4873; consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

<sup>101</sup> *Op. cit.*, nota 81.

Si bien en el texto referido, explícitamente no se define a la libertad sindical, sí se reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos de manera libre y, con ello se sientan las bases para la libertad sindical.

Cabe anotar, que desde la Constitución de 1917 este texto no ha sido modificado y se robustece con la primera parte de la fracción XXII, que establece de una manera implícita 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 entenderá que la libertad sindical consiste en el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patrones para pertenecer o dejar de pertenecer a una asociación o sindicato, y será en la ley reglamentaria de este artículo 123 constitucional, donde esta libertad se regulará de una manera más precisa y específica, permitiendo al trabajador su derecho a decidir si quiere o no formar parte 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, e incluso poderse desafiliar y pedir que no se le haga descuento alguno de cuotas sindicales, sin que ello represente el menoscabo de sus derechos laborales.

El Señor Gustavo A. Rodríguez Martínez, sobre el sindicalismo universitario, expresa:

La evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario desde el origen de las condiciones generales de trabajo, ha sido una lucha larga y permanente, primero en la construcción del instrumento denominado Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que sustituyó efectivamente a dos instrumentos unilaterales que rigieron por varios años la relación laboral en la UNAM: el Estatuto del Personal Administrativo y el Reglamento Interior de Trabajo. Primero se logró un instrumento bilateral denominado Convenio Colectivo de Trabajo, puesto que la administración universitaria se negaba a reconocer la existencia de un sindicato al interior de la institución, posteriormente se logró

el reconocimiento del sindicato y con ello el Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se ha venido revisando, actualizando y perfeccionando desde 1977 a la fecha, lo que ha generado un instrumento sólido, congruente y moderado, que permite esa relación laboral estable que hoy caracteriza a la UNAM.

Nuestra organización sindical se ha caracterizado desde su nacimiento por su práctica democrática, somos de los pocos sindicatos en el país que eligen a sus representantes a través del voto secreto, universal y directo expresado en urnas, contamos con la representación proporcional en todos los órganos de dirección con la participación en ellos de las minorías conforme a la proporción que le corresponde conforme a la votación que recibieron. La decisión de estallar o no una huelga, y la aceptación o rechazo de la revisión contractual se da a través de la participación en asambleas y por el voto en urna de todos los trabajadores. Nuestro estatuto sindical y nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, así como todos los reglamentos y acuerdos bilaterales se encuentran en internet a través de la página del STUNAM, es decir, la práctica democrática y la transparencia va mucho más allá de lo que la Ley establece, eso es lo que da plena legitimidad a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

Además de lo anterior, todas las sesiones de los órganos de dirección, particularmente el Comité Ejecutivo y el Consejo General de Representantes, se transmiten en vivo a través de diversas plataformas de comunicación electrónica a través de internet, por lo que todos los trabajadores interesados en ello, están en posibilidad de enterarse puntualmente de todos los debates y acuerdos que esas instancias llevan a cabo, lo que legitima aún más a la propia dirección sindical.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Gustavo Alfonso Rodríguez Martínez, es actualmente Secretario de Conflictos Administrativos del STUNAM. Le conozco como un representante sindical que honra su palabra, persona con la que se facilita el diálogo, toda vez que tiene una gran capacidad analítica, que ha sabido conducir a su equipo de trabajo en el cumplimiento de las encomiendas que su

De lo anterior se desprende que los sindicatos tienen como función relevante la celebración de los CCT en los cuales se fijan las condiciones que regirán las relaciones laborales de sus agremiados. Es por ello que el tema de la representación y legitimidad son fundamentales para el ejercicio democrático en la vida laboral. En este contexto, Luis Díaz Mirón se plantea ¿las partes firmantes de un CCT representan a quienes dicen representar? Del análisis que realiza del artículo 386 de la LFT en el que encontramos la definición del CCT, así como los elementos mínimos que deben contener previstos en el artículo 391 de la misma Ley, señala, no hay señales de cómo medir o evaluar la legitimación o la representatividad en la conformación de los CCT.

Hay que mencionar, que la nueva figura de la legitimación proviene con la reforma de 2019, eslabonada con el concepto universal de la justicia laboral; implica todo un proceso de consulta a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores para saber su respaldo o rechazo respecto al contenido de sus contratos colectivos de trabajo vigentes, en donde quedan establecidos sus condiciones laborales y, por ende, de su relación laboral. Luis Díaz Mirón sostiene que “la nueva figura de la legitimación proviene con la reforma de 2019, eslabonada con el concepto universal de la justicia laboral; implica todo un proceso de consulta a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores para saber su respaldo o rechazo respecto al contenido de sus contratos colectivos de trabajo vigentes, en donde quedan establecidos sus condiciones laborales y, por ende, de su relación laboral”.<sup>103</sup>

---

cartera sindical representa. Fue delegado sindical en Iztacala cuando esta era ENES; su presencia y capacidad combativa, pero sobre todo su elocuencia, le han llevado a situarse como un digno representante del interés gremial de los trabajadores administrativos al servicio de la UNAM; como he comentado, honra su palabra toda vez que mantiene los acuerdos, los cumple y los hace cumplir, lo cual da certeza y confianza para cualquier persona que trabaja frente a él como representante de la UNAM.

<sup>103</sup> Díaz Mirón Álvarez, Luis, “La representatividad y legitimación sindical”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, 2015, pp. 113-124 consultado el 5 de mayo del 2022 visible en: [www.redalyc.org/pdf/4296/429640275005.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640275005.pdf)

La reflexión se presenta oportuna por los llamados *contratos de protección* comunes en la práctica jurídica laboral, mediante los cuales los contratos colectivos de control patronal sirven para anular los derechos de libertad sindical, de contratación colectiva y de huelga. Ante este escenario la doctrina laboral protesta y se resiste a que sigan existiendo contratos colectivos fraudulentos o simulados. De lo antes expuesto, se evidencia la necesidad de una cultura y mecanismos que propicien el empoderamiento de los trabajadores a través de la consulta a los mismos sobre sus condiciones de trabajo y sus líderes sindicales para que a través de su voto secreto puedan manifestar su grado de representatividad y legitimación sindical para retomar el sentido de las organizaciones sindicales servir en favor de los derechos fundamentales laborales de sus agremiados.

2 Los Convenios 087 y 098 de la OIT, cobraron gran auge en los últimos años y fueron una de las bases que, en estas materias de libertad sindical, protección de sindicación, representación, negociación y legitimación colectiva, fueron tomados en cuenta en cuanto a su contenido para incorporar lo que fuera necesario en la reforma a la LFT en 2019. Se menciona que la libertad sindical es el punto de partida para ejercer otros derechos colectivos laborales como la representación, la legitimidad y la negociación gremial.

Con la reforma antes mencionada se pretende retomar el papel de los sindicatos como organizaciones que representan legítimamente los intereses de sus agremiados, se intenta desarticular las organizaciones gremiales corruptas en las que los trabajadores no confían y que fueron controladas por el poder ejecutivo. De ahí que la reforma ponga en manos del poder judicial la jurisdicción de los conflictos laborales.

### **2.13. Estadística de afiliación sindical**

La población de trabajadores que actualmente se encuentran afiliados a alguno de los sindicatos constituidos en el seno de la UNAM, de acuerdo con el estatus de

afiliación sindical del personal universitario con corte al 28 de febrero de 2023, quincena 04/2023, es la siguiente: <sup>104</sup>

A. Total de afiliados en todos los sindicatos. 54,050

B. Número de afiliados por sindicato:

AAPAUNAM 27,757

STUNAM 25,347

SITTAUNAM 139

La estadística muestra la afiliación de los trabajadores en el sindicalismo universitario actual. Aunque sólo es un referente numérico y puede ser objeto de un análisis detallado, es prueba objetiva de que la libertad sindical universitaria existe, permite el crecimiento de sus organizaciones gremiales y está en constante evolución con miras a alcanzar mejores condiciones en sus relaciones laborales con la UNAM.

#### **2.14. Negociación colectiva, participación democrática**

Un aspecto del sindicalismo universitario, que vale la pena resaltar, se refiere a la lucha por ganarse la legitimación como organización sindical a fin de llevar a cabo la negociación colectiva en un ámbito de participación democrática.

---

<sup>104</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, *Status de afiliación sindical del personal universitario*; se hace la aclaración que STUNAMDOC no constituye un sindicato como tal, solo hace referencia al personal docente afiliado al STUNAM y, que rumbo a los próximos procesos electorales, el STUNAM presentó ante notario público y el Consejo General de Representantes, la actualización de su padrón electoral sindical; donde se señala la existencia de una membresía total de 30,414 afiliados, de los cuales 26,297 son trabajadores administrativos (12,934 mujeres y 13,363 hombres) y, 4,117 trabajadores académicos (1,914 mujeres y 2,203 hombres).

En una primera etapa, la negociación se realiza hacia el interior de cada sindicato, es una práctica democrática, desde el momento que desde ahí se elabora su pliego petitorio.

El devenir histórico del sindicalismo académico en la UNAM es de larga data, al respecto, Leonardo Figueiras Tapia sostiene:

...en los años setentas, México vive la influencia de los partidos políticos y organizaciones sociales de izquierda, los movimientos revolucionarios en el mundo y el movimiento estudiantil de 68, fenómenos que dejaron huella en la conciencia y ánimo de los académicos universitarios y de los sectores de la sociedad que demandaban su reivindicación laboral. Las movilizaciones estudiantiles de esa época en la UNAM contra el autoritarismo, la represión y los intereses de clase del sistema por jóvenes universitarios que recién egresaban de facultades y escuelas que se encontraban identificados con la constitución de una organización sindical propia, que velara por sus intereses comunes, facilitaba este tipo de organizaciones, tal y como estaba sucediendo con el personal administrativo que recientemente había constituido el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM).<sup>105</sup>

Las ideas en torno a la forma de gobierno y la toma de decisiones en la UNAM, siempre ha generado un cabildeo de intereses entre los grupos de izquierda y derecha, así como de gremios que se han mantenido en las estructuras universitarias; con cierta fortuna, prevaleciendo el conservadurismo, dando paso a conceder, y por qué no, a propiciar la generación de medios de control y contrapeso para el mantenimiento de la esencia y propósito de la Universidad -lo que aún sucede en nuestros días- lo que también ha generado condiciones propicias para el surgimiento de organizaciones colegiadas, hasta la constitución de un sindicalismo académico.

---

<sup>105</sup> Figueiras Tapia, Leonardo, *Del Gremialismo al Antisindicalismo en la UNAM, Una historia de las Asociaciones del Personal Académico de la UNAM*, México, Comunicación Política ed., 2003, pp. 21 y ss.

La *Unión de Profesores de la Escuela Nacional de Ingeniería* (después Facultad de Ingeniería, allá por el 11 de junio de 1952) es un ejemplo evidente de organizaciones colegiadas que están presentes en los grandes acontecimientos de la vida universitaria. Desde su constitución marcaron sus fines y propósitos, entre ellos: pugnar por el mejoramiento económico y social de sus miembros, fomentar la fraternidad y buenas relaciones entre ellos, defender los derechos de los mismos emanados de su carácter de profesores de la Escuela Nacional de Ingeniería (ENI), tratar de proporcionar a sus asociados todos los elementos para el mejor desempeño de sus labores docentes y velar por una continua superación de la Facultad de Ingeniería y de la Universidad.

La huelga del STEUNAM -estallada el 25 de octubre de 1972 y concluida el 12 de enero de 1973-, trajo como consecuencia el reconocimiento a dicha organización sindical y la firma de su primer Convenio Colectivo de Trabajo (tres días después de la toma de posesión del rectorado del Dr. Guillermo Soberón Acevedo) hecho que sin duda influyó en el personal académico en su pretensión de obtener lo mismo.

Jorge Basurto Romero, en su obra, *Los movimientos sindicales en la UNAM*, menciona: “existieron asociaciones de académicos desde 1929-32, 1937, 1938 y 1950; en este último año surge la Asociación de Profesores Universitarios de México, por sus siglas (APUM), así como la Asociación del Personal Académico de la UNAM-APAUNAM (sin relación alguna con la actual AAPAUNAM), y la Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera (APIC)”.<sup>106</sup>

Como un antecedente básico de la organización democrática de los académicos de la UNAM, surge el Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de la Enseñanza Media Superior y Superior. En 1972, se crea la coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM, integrada por la Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera (APIC), el propio Consejo Sindical, la Federación de Uniones de Profesores de Preparatoria y el Consejo de Comisiones Sindicales del Colegio de Ciencias y Humanidades.

---

<sup>106</sup> Basurto Romero, Jorge, *Los movimientos sindicales en la UNAM*, México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, 1997, p. 95.

El 18 de octubre de 1973, la referida coalición presenta un pliego de peticiones al rector Guillermo Soberón Acevedo, en el que básicamente se demandaba la retabulación general de sueldos con fecha perentoria al 30 de dicho mes y año. A dicho pliego de peticiones la rectoría dio respuesta sin un sentido bilateral, en consecuencia, la coalición observó la imperiosa necesidad para lograr la firma de un pacto colectivo de trabajo, constituir un sindicato de profesores e investigadores a partir de una afiliación libre, voluntaria, representativa, democrática e independiente.

En abril de 1974 se sumaban ciertas participaciones de académicos de diversas entidades: Ciencias, Ciencias Políticas y Sociales, Química, Filosofía y Letras, ingeniería, Psicología, Veterinaria y Zootecnia, Arquitectura, Artes Plásticas (hoy Artes y Diseño), Enfermería y Obstetricia, Economía; de los institutos de Investigaciones Sociales, Química, Centro Universitario de Estudios Cinematográficos (hoy Escuela); de todos los nueve planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y de todos los cinco planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades.

El constante crecimiento de la UNAM y, consecuentemente, el aumento del personal académico demandaba la revisión de su marco normativo, separando desde un inicio los aspectos académicos, de los laborales, aun cuando se entiende como se trastocan irremediablemente unos con otros, de ahí la urgente necesidad de la actualización del EPA. A partir de ello, la rectoría saca una convocatoria en la Gaceta UNAM el 25 de junio de 1973, convocando a la comunidad académica a expresar sus ideas y propuestas para la elaboración de un anteproyecto del EPA, para posteriormente someterlo al pleno del Consejo Universitario.

Para el 14 de noviembre de 1973, la Comisión Técnica de Legislación del Consejo Universitario publicó en la Gaceta Universitaria el anteproyecto del EPA, volviendo a sugerir se hicieran propuestas al mismo; así el 28 de junio de 1974 se cita al Consejo Universitario para la aprobación del nuevo EPA. Al respecto, un especialista del tema, José Woldenberg, afirmaba que “el nuevo Estatuto, pretendía ser un freno al proceso de sindicación.”<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> *Op. cit.*, nota 41, pp. 31-32.

El nuevo EPA, entra en vigor el 6 de julio de 1974, dando paso a la creación, en aquellos casos donde aún no existían, de las asociaciones o colegios, previstas en el propio instrumento en su *Título Décimo Segundo*, De las Asociaciones, “Artículo 113.- La Universidad reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la Legislación Universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación”.<sup>108</sup>

Un punto de suma importancia que resalta es que, en el nuevo EPA, se estableció el Título Décimo Tercero titulado *De las condiciones gremiales del personal académico*<sup>109</sup> que vino a regular las condiciones laborales de dicho gremio y fue el antecedente del que después se convertiría en su Contrato Colectivo de Trabajo.

El 3 de julio de 1974, aparece un artículo periodístico en el Excelsior, donde Froylán López Narváez, menciona que el Dr. Raúl Cervantes Ahumada sostuvo que el término *Asociación* implica el de *Sindicato*, y otro par de universitarios hicieron notar que era menester que la organización docente no menoscabara los principios universitarios y que los profesores tenían el derecho de asociarse libremente. De igual forma, reseñó como en la sesión del Consejo Universitario de la UNAM, donde se aprobó el nuevo EPA y se discutió el concepto de asociación, el cual fue aceptado a partir de un consenso abrumador, como implícito de sindicato, dando fin a una discusión que en esa época representaba el rechazo a utilizar el término *sindicato* en las relaciones laborales de los académicos.<sup>110</sup>

Años después (20 de octubre de 1980) este aspecto tan sentido que preocupó y ocupó en su momento a las autoridades universitarias, quedaría rebasado por mucho con la adición a la fracción VII del Artículo 3° Constitucional, que en su parte

---

<sup>108</sup>*Estatuto del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México 1974*, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997, 2da ed., UNAM, 1998, Tomo I, 1965, p. 848.

<sup>109</sup> *Idem*.

<sup>110</sup> López Narváez, Froylán M., *Sindicato de Profesores Avance de la UNAM*, México, Hemeroteca Nacional de México, Libro del periódico Excelsior del año 1974, miércoles 3 de julio de 1974, p. 7.

conducente señalaba "...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 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 de los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;...".<sup>111</sup> Así como también con la ratificación de México a los convenios de la OIT C087 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Así como la firma del T-MEC suscrito el 30 de septiembre de 2018, en cuyo capítulo 23 y Anexo 23 A, dispone que México deberá incluir en su legislación disposiciones respecto al derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección sin la interferencia de los patrones en las actividades sindicales

En su columna del viernes 12 de julio de 1974, el periodista Froylán M. López Narváez, señalaba del entonces naciente sindicato del personal académico SPAUNAM, sus irregularidades, errores, abulias, irresponsabilidades, manipulaciones, celos, prácticas charras y falsas afiliaciones; lo que a la postre los llevaría a la ineficacia y a un membrete fácilmente neutralizante.<sup>112</sup>

La Federación de Asociaciones del Personal Académico (FAPAUNAM) se conforma el 12 de julio de 1974. La Asociación de Colegios de Profesores de la Facultad de Derecho, la Unión de Profesores de las entonces Escuela Nacional de Odontología, del Colegio de Profesores del área de Derecho de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Cuautitlán, la Unión de profesores del Área de Odontología

---

<sup>111</sup> Cámara de Diputados, Servicio de Investigación y Análisis, V. Evolución jurídica del artículo 3º constitucional en relación a la gratuidad de la educación superior; consultada el 7 de mayo de 2021 y disponible en: [www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm](http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm)

<sup>112</sup> López Narváez, Froylán M., *SPAUNAM: Primera Parte Sindicalismo Universitario*, México, Hemeroteca Nacional, Libro del periódico Excelsior del año 1974, Viernes 12 de julio de 1974, p. 7-A.

de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Cuautitlán y la Unión de Profesores de Educación Física de la UNAM, emiten un desplegado en la prensa donde manifestaban su decisión de conformar una Federación que agrupara a los colegios y asociaciones del personal académico existentes, y a las que en el futuro se constituyan, en torno a dos objetivos: la defensa de los principios universitarios de autonomía, de libertad de cátedra, investigación y asociación, y el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y culturales del personal académico. Para darle curso, con base y en términos de lo dispuesto por *Título Decimosegundo, De las asociaciones*, del EPA de la UNAM,<sup>113</sup> hicieron un llamado a los profesores, investigadores, ayudantes y técnicos de las facultades, escuelas, institutos y centros de la universidad, para agruparse en los colegios y asociaciones ya existentes o a integrarlos en sus respectivas entidades, de acuerdo con los principios de la legislación universitaria.

La FAPAUNAM expuso en su constitución seis principios rectores:

1. De Libertad de Expresión y Pensamiento.
2. De Autonomía, debía entenderse como autogobernarse a partir de estructuras propias.
3. De Independencia, aquí expresaban que la Universidad no debía convertirse en partido político.
4. De Libertad de Asociación, la capacidad de agruparse, uniformarse y asociarse, para preservar y mejorar su situación económica, social y académica, de todos los profesores, investigadores, técnicos y ayudantes. En este punto afirmaban que el ser agremiado en una sola organización vulneraba la libertad asociativa, sometiendo al personal académico a la libertad asociativa, sometiendo al personal académico a las decisiones muchas veces unilaterales de los directivos.

---

<sup>113</sup> *Op. cit.*, nota 108, pp. 848.

5. De Autenticidad, en el sentido de que fuera de la Universidad los académicos tenían derecho de brindar su apoyo, simpatía y adhesión a la tendencia ideológica y política que quisieran.

6. De Continuidad con las labores universitarias, los derechos del personal académico no deberán ejercerse lesionando los intereses superiores de la comunidad universitaria y de la nación”.<sup>114</sup>

Se menciona la innegable influencia que durante esa época representó en el quehacer universitario la Federación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM (FAPAUNAM) y la Unión de Profesores de la Facultad de ingeniería (UPFI), conformada por varios colegios de dicha facultad, contrapeso a la conformación de un sindicato académico que proponía el SPAUNAM, cuya dirigencia desde el principio no supo separar los aspectos gremiales en el ámbito laboral de los correspondientes a los aspectos académicos, como son el ingreso, promoción y permanencia. Confusión que llevada al extremo, fincó, el error y derrota del SPAUNAM para lograr su propósito de constituir un sindicato de trabajadores académicos de la UNAM y aunado al rechazo de múltiples académicos que visualizaban como inconveniente el medio de la huelga como vía de solución para la atención de las demandas laborales de mejores condiciones salariales y prestaciones; así como, el garantizarse en todo momento la continuidad de las actividades académicas y de investigación; sumado a que el SPAUNAM no representaba el mayor interés gremial del personal académico; por tanto, no detentaban de hecho y derecho los elementos para demandar de las autoridades universitarias el reconocimiento de ese sindicato con mayor interés gremial, y por tanto, la obligación para la firma de un contrato colectivo, por no reunirse los extremos legales de esa época para emplazar a huelga. Sus propósitos no se ceñían a los mecanismos que establecía el nuevo EPA y resultaban contrarios al espíritu y quehacer universitario de los servicios prestados.

En consideración a que sus demandas fueran puestas a votación y deliberación por el órgano máximo de gobierno de la UNAM, el Consejo Universitario, para el propósito de analizarlas en su momento, fueron turnadas a las Comisiones de

---

<sup>114</sup> *Op. cit.*, nota 105, pp. 40-41.

Legislación y Trabajo Académico del Consejo Universitario, cuya conclusión fue la de estimar que el ámbito de competencia del Consejo Universitario, de acuerdo con el Artículo 8° de la Ley orgánica de la UNAM, es:

- I. Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad;
- II. Conocer de los asuntos que de acuerdo con las normas y disposiciones generales a que refiere la fracción anterior, le sean sometidos; y
- III. Las demás que esta ley le otorga, y en general, conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de alguna otra autoridad universitaria.<sup>115</sup>

Por ello, las consideraciones de la Comisión Legislativa fueron en el sentido de que no procedía la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo con el personal académico porque contravenía la naturaleza de los servicios que estos prestaban, y la estructura jurídica de la UNAM; en virtud de que estos no prestan su servicio de forma subordinada en función del principio de libertad de cátedra, y forman parte de los órganos de autoridad de la Institución, los cuales son designados por un proceso académico democrático con la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria. Tampoco son considerados trabajadores en término de la legislación laboral imperante, y en consecuencia, no es posible su contratación colectiva.

Al ser la UNAM un organismo público descentralizado que lleva a cabo la prestación de un servicio educativo a nivel universitario con fines propios, la misma está sujeta a su propia legislación, diversa de los ordenamientos laborales del país. En ese sentido, su Ley Orgánica es dictada en debido proceso legislativo por el Congreso de la Unión (artículo 72 y 73 fracción XXV de la CPEUM), al igual que la LFT; por lo que, ambos ordenamientos legales son de la misma jerarquía aunque

---

<sup>115</sup> *Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México 1945*, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997, segunda edición, UNAM, 1998, Tomo I, p. 262.

aplicables en diversos ámbitos (una de naturaleza administrativa y otra de naturaleza laboral) por lo que no puede prevalecer uno sobre el otro.

No obstante, en reconocimiento a su derecho de asociación, era necesario que previamente el Consejo Universitario analizara el Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo y la Rectoría designara una Comisión para estudiar junto con los representantes de las diversas asociaciones del Personal Académico de la UNAM los procedimientos para que pudieran intervenir en los aspectos gremiales sobre revisión anual de las remuneraciones y prestaciones sociales, entre otras, y se procediera a las reformas o adiciones al EPA de la UNAM, esto es, fueran incorporados a la legislación universitaria.

El Acuerdo se suscribió el 3 de junio de 1975, por el presidente de la Comisión de Legislación Universitaria, Licenciado Pedro Astudillo Ursúa y el presidente de la Comisión de Trabajo Académico, el Dr. Ricardo Guerra Tejada.<sup>116</sup>

Del citado documento se infiere que había una resistencia a la sindicalización del Personal Académico de la UNAM por la posible injerencia en la vida académica (determinación de planes y programas de estudio; forma de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; instauración de un cogobierno, en tanto que muchos académicos podrían ser parte al mismo tiempo de la administración universitaria) confundiendo los aspectos académicos con los laborales.

Es interesante comentar, que el presidente del Consejo Directivo de la Unión de Profesores de la Facultad de Ingeniería, Ing. Jorge Cortés Obregón, propuso la constitución de la Federación de Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, la FAPAUNAM, antecedente de la AAPAUNAM, manifestando su desacuerdo con el proyecto presentado por el SPAUNAM para un contrato colectivo, por considerarlo contrario a la legislación Universitaria, además por no representar a la mayoría de los profesores e investigadores de la UNAM, y por la acción de amenaza de huelga que resultaba contraria a los propósitos y fines de la UNAM, pero sobre todo, por no tener el derecho legal para hacerlo en virtud de que no se encontraba previsto en la Ley Reglamentaria

---

<sup>116</sup> *Cfr. Op. cit.*, nota 105, p. 81.

del Art. 123 de la CPEUM. Este argumento fue considerado en contra de la representación del SPAUNAM y dio lugar a la lucha de varias asociaciones y colegios de diversas entidades académicas, entre las cuales se ubica una de alta importancia: el Colegio de la Facultad de Derecho, el cual el 10 de junio de 1975, esgrimió:

Que la UNAM no podría considerarse para los efectos legales como patrón; que no se presentaban en el quehacer del personal académico los elementos del equilibrio de los factores de la producción; que los académicos tenían vida activa en la conformación de los órganos de administración universitaria; que si el SPAUNAM argumentaba que la Legislación Universitaria, lo cual no es un argumento válido, ya que como sabemos la vigencia de la ley deriva no de su antigüedad o no, sino del positivismo, [...] <sup>117</sup>

Este desplegado fue firmado por el licenciado Manuel R. Palacios, presidente; licenciado José Francisco Ruiz Massieu, vicepresidente, Licenciado Eduardo Luis Feher T., secretario general y la licenciada Emma Mendoza de Avelar, tesorera. Colegios de Profesores de la Facultad de Derecho.

El 10 de junio de 1975 se celebra el Consejo Universitario, el cual, después de varias horas de deliberación y de acalorados debates concluye entre los dos planteamientos vertidos en el pleno del órgano máximo de gobierno de la UNAM, en que no resulta procedente la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo con el SPAUNAM, esto por los servicios que presta el personal académico, porque con dicho propósito se contraviene la normativa universitaria vigente.

Finalmente, se propone la constitución de una Comisión que estudiara y propusiera la forma para que las agrupaciones intervinieran en los aspectos gremiales y presentara al pleno del Consejo un capítulo sobre Condiciones Gremiales de Trabajo del Personal Académico y, de ser el caso, se pudiera incorporar a la normativa universitaria.

Ante el anuncio de huelga por parte del SPAUNAM, lo que a la postre fue su error, el 16 de junio, el rector Guillermo Soberón Acevedo, reclamaba que el

---

<sup>117</sup> *Cfr. Op. cit.*, nota 105, p. 78-88.

SPAUNAM, había recurrido a las barricadas para impedir el desarrollo de la vida académica, haciendo un llamado a los actores a que depusieran la acción, a la reflexión, a la cordura, a la búsqueda de la fórmula de advenimiento para evitar la crisis, informando que la comisión de la rectoría quedaba conformada con el Lic. Jorge Carpizo, abogado general de la UNAM; el Ing. Javier Jiménez Espriú, el Lic. Felipe Rodríguez Pérez, el Lic. Federico Anaya Sánchez y los profesores Manuel Márquez, Alejandro Rossi, el Dr. Carlos Orales, el Dr. Luis Marabato y como asesor el profesor Enrique González Casanova.

Se menciona que por la mente del rector pesaba la reciente huelga del personal administrativo con los costos políticos, sociales, económicos, pero sobre todo académicos que representó el cierre de las instalaciones por un periodo de 83 días, en una huelga de facto, que obligó a las autoridades a la firma de un convenio colectivo para el personal administrativo con el STEUNAM.

La representación de la rectoría y los de las Asociaciones del Personal académico, el 18 de junio de 1975 suscribieron cuatro acuerdos: el primero, establecía la intención de darles una mayor intervención en los aspectos académicos; el segundo, solicitar a la Comisión de Trabajo Académico, dictaminar sobre el proyecto de instructivo de los profesores de carrera de enseñanza media superior; el tercero, el establecimiento de una comisión mixta de vigilancia acerca de los procedimientos del estatuto del Personal Académico; y el cuarto, la redacción conjunta de un capítulo de Condiciones Gremiales del Personal Académico, para someterlo al Pleno del Consejo Universitario.

Adicionalmente, el 24 de junio de 1975, se anunciaban algunos acuerdos: la UNAM reconoció el derecho de los académicos a agruparse y constituir claustros, colegios, federaciones, sindicatos, uniones, academias o cualquier tipo de organización, siempre y cuando se respetaran los principios de autonomía, libertad de cátedra e investigación y libre discusión de las ideas. El reconocimiento como trabajador académico a los profesores e investigadores en términos de la normativa universitaria en observancia irrestricta a la CPEUM; reconoce que los derechos de los trabajadores académicos, no serían inferiores a los previstos en la LFT, pero debieran ejercerse dentro del ámbito de la Legislación Universitaria.

El SPAUNAM buscaba en esos momentos su reconocimiento, por parte de la UNAM, como sindicato gremial, para posteriormente gestionar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo; pero en términos de la ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, no le corresponde al empleador tal reconocimiento, sino a la entonces Dirección General de Registro de Asociaciones Gremiales, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, lo que hoy es una facultad reconocida al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Por su parte, el Dr. José Dávalos Morales, en su publicación referente al trabajo en las universidades públicas, manifiesta en la introducción a su obra, en unas breves pero concisas palabras, la idea universal de lo que se debe entender como la tarea que se lleva a cabo en las universidades e instituciones de educación superior, al señalar:

Frecuentemente, cuando se piensa en la tarea que llevan a cabo las universidades, y en general las instituciones de educación superior, nuestra atención deriva hacia la función docente que les está encomendada y hacia las labores de investigación que desarrollan, y que tan determinantes son para el avance científico y cultural humano. Resultan de tal manera trascendentales ambas proyecciones de la actividad universitaria, que su esplendor opaca otros aspectos, a la manera como la luz solar desvanece el fulgor de los demás astros. Empero, no podemos soslayar que tales actividades resultarían imposibles de realizar de no existir un sólido armazón que las soportara; un bien organizado andamiaje que permitiera a esas instituciones ascender y alcanzar las metas que constituyen su compromiso social.

Ciertamente, como lo hemos sostenido de tiempo atrás, la universidad es la república del pensamiento; el *campus* donde se crean y se recrean, con absoluto respeto para los demás, las más contrastadas posiciones ideológicas y científicas; es el espacio a propósito para la investigación, para la búsqueda de la verdad; el lugar donde se acoge y forma, en el más amplio concepto de la palabra “formación” a los jóvenes, lo que equivale a decir, a las mujeres y hombres en la etapa de vida cuando el espíritu posee su mayor plasticidad,

cuando es posible implantarles los valores que deben regir la existencia, cuando las enseñanzas se convierten en sentimientos.

Sin embargo, una concepción totalizadora de las universidades no puede prescindir de su otro aspecto fundamental, el operativo. El alma universitaria requiere de un cuerpo que la sustente; son como dos lados de una moneda: no puede existir el uno sin el otro. Por ello, las universidades son más que academia y ciencia; son también fuentes de trabajo, el lugar al que acuden seres humanos para coadyuvar a la colosal empresa de la educación superior, pero también en donde obtienen los medios económicos que permiten su subsistencia y la de sus familiares.<sup>118</sup>

Con esta brillante idea, se afirma que este es el concepto de la universalidad de una Máxima Casa de Estudios y Cultura, esto es por mucho, la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo la visión, acción y directriz de ilustres maestros, entre ellos el autor universitario en cita, quienes se entregan en el quehacer cotidiano tanto en las aulas como en la actividad de apoyo a la labor sustantiva en la Universidad, que mejor idea como punto de partida para analizar las relaciones laborales en la UNAM.

Transcurrió un largo tiempo todavía para materializar la legislación que regulara las relaciones laborales en las universidades, y esto sucedió hasta 1980, después de innumerables conflictos y debates sobre el tema. Actualmente, han ocurrido cambios inesperados que la Universidad ha tenido que sortear a partir de lo acontecido en el mundo desde la pandemia de 2019 y sus efectos:

La actual contingencia sanitaria por COVID 19, ha constituido un nuevo reto en este gran tema; por ejemplo: La revisión y negociación del contrato colectivo del trabajo del personal administrativo. Como coordinador y responsable de las revisiones contractuales y salariales frente a los sindicatos gremiales de esta Universidad, tengo la encomienda de mantener la estabilidad laboral,

---

<sup>118</sup> Dávalos Morales, José, El trabajo en las universidades públicas, IJ, 2001, consultado el 20 de junio de 2021 en:

*<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf>*

indispensable para el cumplimiento de los fines sustantivos de docencia, investigación y difusión de la cultura. ¿Cómo llevamos a cabo estas negociaciones?

Primero, estas se realizaron en un ambiente totalmente atípico, porque es la primera ocasión en que las pláticas se llevaron a cabo por medio de las redes sociales ante la imposibilidad de hacerlas como de costumbre con un auditorio lleno de trabajadores, lo cual era imposible toda vez que las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los protocolos del Gobierno Federal y de la propia UNAM lo imposibilitaron y esto con el fin de preservar la salud de la comunidad universitaria.

Esta modalidad de negociación no prevista ni imaginable marcó y cambió un paradigma y se convirtió en referente a nivel nacional e internacional ya que se logró atender el emplazamiento a huelga del STUNAM sin ir en contra de las disposiciones previstas en la reforma laboral relativas a la participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones de la cúpula sindical

No obstante, en el tema de las votaciones, estas no pudieron realizarse mediante el voto personal, libre, secreto y directo: y es la primera ocasión en que el consejo general de huelga decide que sean mediante el voto indirecto de sus delegados sindicales. Esto, desde luego, con la autorización de las instancias laborales correspondientes.

Y concluyo, que, a pesar de la pandemia y la reforma laboral, se logró arribar a los acuerdos que hoy nos permiten continuar con la estabilidad laboral en la Universidad.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, *La revisión y negociación del contrato colectivo del trabajo del personal administrativo*, audio-video en evento virtual: *Luces de Navidad 2020*, *Revista Electrónica Universitaria Niuweme*, del Posgrado en Derecho de la UNAM, México, 6 de diciembre de 2020; disponible en: *Revista Niuweme (Facebook)*

Por su relevancia, el siguiente cuadro<sup>120</sup> plantea, las modificaciones y adiciones a la LFT que sobre el sindicalismo trajo la reforma de 2019, su aplicación en la UNAM y las acciones a seguir por la Máxima Casa de Estudios para cumplir con la misma:

MODIFICACIONES Y ADICIONES	SU APLICACIÓN EN LA UNAM	ACCIONES
<p><b>Artículo 357:</b> El texto anterior <b>se modifica casi en su totalidad</b>, y se <b>agregan</b> 2 párrafos nuevos</p> <p>Los trabajadores <b>y los patrones, sin ninguna distinción</b> y sin autorización previa, <b>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.</b></p> <p>Las <b>organizaciones de trabajadores y de patrones</b> 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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta es una disposición que, desde la creación de las organizaciones sindicales, se ha respetado.</p>	<p>Las acciones son continuar en esa línea de no injerencia en los aspectos sindicales y guardar el respeto debido.</p>
<p><b>Artículo 357 Bis.:</b> Se <b>adiciona como nuevo.</b> 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.</p>	<p>Esta es una disposición que, desde la creación de las organizaciones sindicales, se ha respetado</p>	<p>Continuar en ese reconocimiento que siempre se les ha dado.</p>
<p><b>Artículo 358:</b> Se <b>modifica</b> de una manera <b>muy profunda</b>, destacando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tanto patrones como trabajadores cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de estas.</li> </ul>	<p>Este artículo le es aplicable a la UNAM, y precisamente con motivo de la pandemia, el STUNAM no ha podido llevar a cabo la elección y renovación de su comité ejecutivo, ya que no se han dado las condiciones para llevar a cabo la votación como lo ordena la Ley.</p>	<p>Se establece el goce de la libertad de asociación y el respeto de las garantías relacionadas con dicha libertad, y si un trabajador solicita desafiliarse, cambiarse de sindicato, no afiliarse o pide que no se le descuenten cuotas, se</p>

<sup>120</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, “Cuadro sobre las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del trabajo que sobre el sindicalismo trajo la reforma de 2019, su aplicación en la UNAM y las acciones a seguir por nuestra Máxima Casa de Estudios para cumplir con la misma”, México, 2021.

<p><b>Fracción I.</b> No se puede obligar a nadie a formar o no parte de un sindicato.</p> <p><b>Fracción II.</b> Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto <b>personal libre, directo y secreto</b> de los miembros.</p> <p>El periodo de duración de las directivas no podrá ser <b>indefinido</b>, o de temporalidad tal que obstaculice la participación democrática, ni ser lesivo al derecho de votar y ser votado.</p> <p><b>Fracción III.</b> Refiere que las sanciones que impongan los sindicatos a sus miembros deben ser conforme a la ley y sus estatutos.</p> <p><b>Fracción IV.</b> Establece la obligación de la directiva de los sindicatos en cuanto a la rendición de cuentas de manera detallada.</p>	<p>En este punto se tiene conocimiento de que los Sindicatos vienen cumpliendo con esta obligación.</p>	<p>respeta y se procede a la conducente.</p>
<p><b>Artículo 360:</b> <b>Adicionan</b> un párrafo al final señalando:</p> <p><b>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.</b></p>	<p>Esto no sería una excepción en la UNAM.</p>	<p>Además de los 5 tipos de sindicatos que ya permite la Ley (gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios) permite que se creen otros como los trabajadores lo decidan, lo cual permite que en las universidades haya un mayor número de sindicatos.</p>
<p><b>Artículo 364 Bis:</b> <b>Se adiciona como nuevo.</b> Señala que el registro de los sindicatos deberá observar los principios de autonomía equidad, <b>democracia</b>, legalidad, <b>transparencia</b>, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.</p> <p>Tratándose de <b>actualización</b> de la directiva sindical, debe recibir su constancia dentro de los diez días siguientes a la solicitud para no quedar en estado de indefensión.</p>	<p>Aplica a los sindicatos de la UNAM.</p>	<p>Anteriormente no se marcaba un plazo para la entrega de la constancia de la actualización de la directiva sindical.</p>
<p><b>Artículo 365:</b> <b>Modifica</b> 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.</p>	<p>Aplica a los sindicatos de la UNAM.</p>	<p>Como se ha comentado, en el momento en que se constituya el Centro Federal de Conciliación y Registro, será en este, donde los sindicatos deban efectuar su registro.</p>
<p><b>Artículo 365 Bis:</b> <b>Modifica</b> el primer párrafo refiriendo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p> <p><b>Modifica</b> el segundo párrafo, señalando que <b>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.</b></p> <p>(Ya no será en la STPS o en las Juntas)</p>	<p>Estas obligaciones deben ser cumplidas en la UNAM, tanto por los sindicatos como por la administración en aquello que les compete.</p>	<p>Deberán atenderse las disposiciones establecidas.</p>

<p>Se <b>modifica</b> el contenido de los datos que debe llevar el registro, y se agrega la fracción <b>VIII. Padrón de socios.</b></p> <p>Después de esta fracción <b>se agrega un párrafo nuevo</b> 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.</p> <p>Al final <b>se agrega un último párrafo nuevo</b> que establece el derecho a solicitar copias o solicitud de información.</p>		
<p><b>Artículo 368:</b> <b>Modifica</b> su contenido refiriendo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p>	<p>Este precepto también podría aplicarse a los sindicatos de la UNAM.</p>	<p>Actualización del precepto.</p>
<p><b>Artículo 369:</b> El registro podrá cancelarse:</p> <p><b>Adicionan</b> <i>la Fracción III</i> 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.</p>		
<p><b>Artículo 371:</b> <b>Modifican</b> la Fracción IX:</p> <p>Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales se lleva a cabo mediante el ejercicio del voto <b>personal, libre directo y secreto.</b></p> <p><b>Nota:</b> en el texto anterior permitía dos tipos de votación: indirecta y secreta o directa y secreta.</p> <p>Asimismo, en dicha fracción, <b>adicionan</b> 5 incisos en los que se establece las <b>normas que deben observar los estatutos sindicales</b>, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• como debe ser la convocatoria de elección;</li> <li>• como debe publicarse esta y el tiempo de anticipación;</li> <li>• el lugar donde se celebrará el proceso electoral, así como la documentación y materiales necesarios;</li> <li>• 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;</li> <li>• procedimiento para identificación de los afiliados</li> <li>• la documentación, material y boletas de elección, que debe contener los requisitos que allí se establecen en 5 numerales.</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p><b>Adicionan</b> Fracción IX BIS, en la integración de las directivas sindicales se establecerá la <b>representación proporcional en razón de género.</b></p> <p><b>Se modifica</b> Fracción X en relación con la duración de la directiva sindical.... en caso de reelección <b>se decidirá mediante voto personal,</b></p>	<p>A la fecha los sindicatos de la UNAM han cumplido con esta obligación de renovar sus estatutos.</p> <p>Pero en el caso de la renovación de las directivas de los sindicatos universitarios, ninguno ha podido llevar a cabo el procedimiento al que están obligados, debido a la pandemia.</p>	<p>Sobre la representación proporcional en razón de género, el STUNAM tendrá que ajustarse, ya que de 19 carteras sólo 4 son mujeres. En AAPAUNAM de 18, 7 son mujeres.</p> <p>Todo esto, tendrá que aplicar durante las próximas revisiones.</p>

<p><b>libre, directo y secreto</b> el periodo de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales.</p> <p><b>Adicionan</b> <i>Fracción XIV Bis</i> procedimiento para llevar a cabo consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del <b>contenido de contratos colectivos</b> de trabajo iniciales y de sus <b>revisiones ...</b></p>		
<p><b>Adicionan <u>Artículo 371 Bis:</u></b> 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 <b>voto personal, libre, directo y secreto.</b></p> <p><b>Adicionan</b> Fracción II, la solicitud será realizada por los directivos sindicales o <b>por lo menos el 30 % de los afiliados al sindicato.</b></p> <p><b>Adicionan</b> 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.</p>	<p>Es aplicable el anterior comentario.</p>	
<p><b>Modifica <u>Artículo 373:</u></b> Respecto a la rendición de cuentas a las asambleas cada 6 meses, Patrimonio Sindical, se <b>deberá elaborar acta en cada asamblea.</b></p> <p><b>Adicionan</b> 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 ...</p> <p><b>Adicionan</b> Párrafo III, La información anterior <b>deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato dejando constancia de su recepción.</b></p> <p>Estas obligaciones <b>no son dispensables.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esto también les es aplicable a los sindicatos de la UNAM, en especial porque los recursos que reciben provienen del presupuesto que el gobierno le asigna a la UNAM.</p>	
<p><b>Modifica <u>Artículo 374:</u></b> Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para .....</p>	<p>Sí aplica.</p>	<p>Esto podría favorecernos en cuanto a que los sindicatos solicitan el establecimiento de estas figuras en los CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</p>

<p><b>Adicionan</b> Fracción IV, establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados; y</p> <p><b>Adicionan</b> Fracción V, establecer y gestionar sociedades <b>cooperativas y cajas de ahorro</b> para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.</p>		
<p><b>Modifica <u>Artículo 378</u></b> Prohibiciones a los sindicatos.</p> <p>De 2 fracciones <b>se incrementa a 8 fracciones</b> siendo las siguientes:</p> <p><b>III.-</b> Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimientos de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;</p> <p><b>IV.-</b> Ejercer actos de violencia en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes o en contra de terceros;</p> <p><b>V.-</b> Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;</p> <p><b>VI.-</b> 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;</p> <p><b>VII.-</b> 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.</p> <p><b>VIII.-</b> Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>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.</p>	<p>Sí aplica.</p>	<p>Se establece el goce de la libertad de asociación y el respeto de las garantías relacionadas con dicha libertad.</p>
<p><b>Adicionan <u>Artículo 386 Bis:</u></b></p> <p>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 patrones deben coadyuvar para que los procedimientos de consulta se realicen sin afectar las labores.</p>	<p>Esto, si de por sí con STUNAM ya damos una serie de facilidades, esto hará que se incrementen al amparo de dicha disposición.</p>	
<p><b>Modifica <u>Artículo 387:</u></b></p> <p>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 <b>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.</b></p> <p><b>Adicionan</b> Párrafo tercero, la constancia de representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis <b>tendrá una vigencia de 6 meses</b> a partir de la fecha a que esta sea expedida ....</p>	<p>Sí aplica.</p>	<p>Este es un cambio sumamente drástico para los sindicatos, lo cual deberán cumplir tanto la AAPAUNAM como el STUNAM, debiendo tramitar dicha constancia como lo indica la ley cada 6 meses.</p>

<p><b>Si estallase la huelga, la constancia se podrá prorrogar hasta en tanto dure el conflicto.</b></p>		
<p><b>Artículo 388:</b>  <b>Adicionan</b> 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 <b>obtendrán la constancia de representatividad</b> correspondiente a fin de solicitar la celebración y firma del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en términos del artículo 387.</p>	<p>Esto como sabemos aplica para aquellos sindicatos que desean celebrar por primera vez su CCT, lo cual no aplicaría a los sindicatos existentes en la UNAM, ya que no se trata de un contrato inicial, sin embargo no debemos olvidar que están obligados a legitimarlo, ya que de lo contrario puede quedar sin efectos.</p>	
<p><b>Modifica Artículo 390:</b>  Depósito del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Centro deberá asignarle un buzón electrónico.</p> <p>Para el registro del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO deberá contar entre otros con la Constancia de Representatividad.</p> <p>En esta modificación, se <b>establece un nuevo procedimiento para el registro del Contrato Colectivo de Trabajo</b> 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.</p>	<p>Esto, es aplicable a la UNAM.</p>	
<p><b>Adicionan Artículo 390 Bis:</b>  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.</p>	<p>Cabe señalar que este artículo es uno de los más complejos y establece una serie de requisitos para la obtención de la constancia de representatividad, pero para ello deben someterse a la votación de los trabajadores, incluso ante la presencia de la autoridad registral, debiéndose obtener para los efectos señalados una votación del cuando menos el 30% de los votos de los trabajadores a quienes aplicaría el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, lo cual según el texto debe comprobarse fehacientemente.</p>	
<p><b>Adicionan Artículo 390 Ter:</b>  El convenio de revisión o modificatorio del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO <b>deberá</b> 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.</p>	<p>Esto regularmente se hace en cada término de revisión contractual o salarial con los sindicatos, incluso ha habido ocasiones en que la autoridad laboral acude a las instalaciones donde se llevan las pláticas.</p>	
<p><b>Modifican Artículo 391 Bis.:</b> que obliga a tener disponible en el sitio de internet de la autoridad registral, el texto íntegro de los CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJOS.</p>	<p>No señala a cargo de quien queda obligado a subir dicha información, aunque suponemos que es a cargo de la parte patronal.</p>	
<p><b>Adicionan Artículo 399 Ter:</b>  Señala que el convenio de revisión deberá celebrarse ante la autoridad Registral, y una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos.</p>	<p>Esto como ya comentamos ya se realizaba de esta manera.</p>	
<p><b>Adicionan Artículo 400 Bis:</b>  El convenio de revisión del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO <b>deberá</b> someterse a</p>	<p>Esto consideramos que es muy similar a lo que sucede actualmente, con la</p>	

<p>la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos en el mismo mediante voto personal libre y secreto.</p> <p>Las revisiones deberán depositarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual <b>podrá verificar</b> que el contenido del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.</p>	<p>diferencia de que deberá ser a través del voto personal, libre y secreto.</p>	
<p><b>Reforma Artículo 424:</b> Reglamento Interior de Trabajo <b>Nota:</b> El acuse sindical a nuestro proyecto deberá ser <b>presentado</b> ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p>	<p>En este punto, consideramos que no hay una modificación sustancial, ya que sigue quedando a la decisión de ambas partes la elaboración de dicho Reglamento, sin que exista la posibilidad de que un parte obliga a la otra a firmar el mismo.</p>	
<p><b>Adicionan Artículo Décimo Primeto Transitorio:</b> Establece la obligación de legitimar el CCT por parte de los sindicatos</p>	<p>Si aplica a los sindicatos universitarios. En el caso del STUNAM este ya obtuvo su constancia de legitimación. AAPAUNAM se encuentra en proceso.</p>	<p>Este es un cambio que para STUNAM no fue un problema, por la forma en que siempre han realizado sus ejercicios democráticos, no siendo lo mismo para la AAPAUNAM.</p>

La reforma a la LFT de 2019 recoge los principios y derechos humanos laborales contenidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, con el objeto de garantizar los derechos laborales colectivos en México, como son: la libertad de asociación, la representación y la negociación colectiva. Estos capítulos tuvieron una profunda reforma, por lo que, merecieron un detallado análisis a fin de identificar las modificaciones que incidirán enormemente en la vida Universitaria, especialmente en la Universidad de la Nación.

## 2.15. Consideraciones finales

1. El sindicalismo en México se reconoce en el artículo 123 de la Constitución de 1917 y en la UNAM se dan pasos importantes en la primera década, después de la conquista de la Autonomía Universitaria, aunque tendrá que transcurrir medio siglo para que se regule en la Ley Federal del Trabajo el derecho de huelga del personal universitario, con lo que los empleados administrativos logran representación y voz en las estructuras de gobierno en la Universidad. La reforma constitucional al artículo 123 del año 2017 adiciona la fracción XXII BIS relativa a la negociación colectiva, que propicia cambios significativos en los derechos colectivos del trabajo.

2. Los ordenamientos laborales que regulan las condiciones gremiales de los empleados universitarios son: el Contrato Colectivo de Trabajo, que regula las condiciones de trabajo del personal administrativo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y la propia UNAM y, el Contrato Colectivo de Trabajo, que regula las condiciones laborales del personal académico, celebrado entre la AAPAUNAM y la UNAM

Con fecha 11 de julio de 2019, bajo expediente 10/15392, la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió la constancia de registro a la organización sindical denominada Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITTAUNAM), número de registro 7098 con vigencia del 21 de junio de 2019 al 20 de junio de 2023.

3. La constante, desde que el padre de la historia Herodoto describía las ciudades-estado griegas, es que el contenido del derecho es resultado de un ejercicio político del legislador y, por lo tanto, contingente. Con los sofistas se pone al descubierto la tesis iusnaturalista, es decir, que la fuente del derecho es algo a priori, meta jurídico y absoluto ya sea racional o religioso, frente a la actitud iuspositivista que defiende que el origen del derecho es la convención humana política del legislador, y por tanto, su contenido será cambiante.

Frente a esta polaridad filosófica, Arthur Kaufmann en 1965, al cuestionarse sobre la verdadera constitución del derecho sostuvo que ambos puntos de vista tenían algo de razón aunque no describían la verdadera naturaleza del derecho porque confundían una parte del mismo con el todo. Se coincide con él cuando plantea que se debe dejar de contraponer al derecho natural con el positivo porque la verdadera estructura ontológica del derecho es la simbiosis entre iusnaturalismo y positivismo jurídico. Kaufmann explica que la relación no es de exclusión u oposición, sino de polaridad lo que implica un vínculo de complementariedad y apoyo, que él denomina “armonía de los opuestos” en el sentido en que los dos son los polos de la tierra, o el hombre y la mujer, ambos se necesitan y complementan.

Al cobijo de esta complementación polar se comprenden dos grandes temas de la filosofía del derecho: primero, la justicia y la seguridad y, segundo, la relación

entre derecho y poder. Siguiendo a Kaufmann, la teoría positivista explica la existencia del derecho al describir las reglas políticas y formales de creación, modificación y extinción del mismo sin desvincularlo de la figura jurídica del Estado que es su hermano gemelo, y la doctrina iusnaturalista da cuenta del carácter ético-filosófico impreso en su contenido potencialmente cambiante. En este sentido, la razón y la voluntad humana no sólo seleccionan y deciden la forma de gobierno del sistema judicial, del legislativo o la creación de nuevos poderes autónomos o no, sino también, negocian o imprimen en las normas jurídicas los valores y principios éticos que deben protegerse con y a pesar de los cambios legales y políticos elegidos.

En este sentido, los principios generales del derecho no son negociables y son la fuente meta jurídica, entendidos como aquellos criterios que el sistema jurídico histórico trata de materializar, las ideas orientadoras de la estructura jurídica que permiten justificarla e interpretarla, el timón jurídico para encontrar la solución jurídica óptima o racionalmente justificada y sirven para orientar la actividad política legislativa (entre otras, la laboral) ya que su cumplimiento no debe obstaculizarse sino todo lo contrario, es aquello en lo que los diferentes partidos políticos deben trabajar al unísono.

4. En este sentido, los principios generales del derecho orientan al legislador y a los órganos aplicadores del derecho en cada una de sus ramas, además de que orientan a los doctrinarios quienes desarrollan los conceptos jurídicos fundamentales y principios específicos de cada disciplina jurídica como es la rama laboral. En este sentido, se comparte la tesis de Humberto A. Podetti al sostener que la intervención estatal en la regulación del trabajo depende no solo del sistema económico adoptado por el régimen político-jurídico sino también de la posibilidad real de negociación colectiva de los sindicatos, de ahí la necesidad de fortalecer las organizaciones sindicales en los países con sistemas económicos-políticos-jurídicos sanos.

5. Los principios del derecho del trabajo evolucionan a la par de las constituciones y legislaciones que los positivizan, de ahí lo significativo de la conciencia social de los constituyentes mexicanos de 1917, quienes debatieron y justificaron la

prudencia de elevar a rango constitucional los principios del derecho del trabajo tales como *certidumbre y estabilidad laboral* a través de la reglamentación de una política social que exigiera condiciones laborales protectoras de derechos humanos, conscientes de que su imperatividad constitucional aseguraría el elemento complementador en la relación entre patrones y trabajadores al reconocer y proteger la dignidad humana de estos últimos, bajo el cobijo de los principios fundamentales del trabajo.

En este sentido, aunque el contenido del derecho del trabajo es cambiante en función de las circunstancias históricas bajo las cuales se lleva a cabo la actividad político-legislativa, también lo es que, los principios fundamentales del derecho del trabajo deben ser exigidos para garantizar la aplicación del mismo en condiciones dignas y en ese sentido, los principios laborales de certidumbre y estabilidad en el empleo son fundamentales.

### **CAPÍTULO 3**

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO; REFORMA DE 2019, SUS IMPLICACIONES EN LA UNAM**

### **3.1. Reforma constitucional de 2017**

Las sinergias que surgen ente los cambios al derecho mexicano y los compromisos negociados con sistemas jurídicos de otros países, se hacen evidentes cuando se mencionan las modificaciones previas que se llevaron a cabo en el derecho interno para que pudieran entrar en vigor los instrumentos internacionales a los que México se obligó a cumplir.

En este sentido, los precedentes internacionales relevantes a la reforma constitucional laboral se encuentran: el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT), el cual, es un Tratado de Libre Comercio que establece las reglas y disciplinas bajo las cuales habrá de regirse la relación comercial entre los once países de la región Asia-Pacífico.

De manera más inmediata se menciona el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, celebrado entre México, Canadá y Estados Unidos firmado en 1992, entró en vigor en 1994 y estuvo vigente hasta septiembre de 2018.

Sin embargo, esta reforma laboral constitucional fue un requerimiento sin el cual no hubiera sido posible la firma del T-MEC, es decir, el Tratado entre México, los Estados Unidos y Canadá, firmado el 30 de noviembre de 2018 y cuya entrada en vigor fue el 1 de julio del 2020. El capítulo 23 de este instrumento, relativo a los aspectos laborales, tenía como presupuesto de aplicación la implementación de la reforma a la LFT de mayo de 2019, la que a su vez sentaba sus bases en los cambios constitucionales que se mencionan a continuación.

El 24 de febrero de 2017, se publicó el “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la

CPEUM, en materia de justicia laboral”<sup>121</sup>. Una modificación sustancial recayó en la fracción XX del artículo 123 constitucional generando una transformación medular en materia del trabajo, en razón de que desaparece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todavía existentes en algunos estados de la república mexicana, como era el caso de la Ciudad de México. Reconoció a los Poderes Judiciales tanto de competencia federal como local como la jurisdicción competente en materia del trabajo y, en consecuencia, serán tribunales pertenecientes a dichos poderes, quienes se encargarán de la resolución de los conflictos laborales.

Se reconoce que ésta reforma constitucional es la base para llevar a cabo las modificaciones a la LFT que entraron en vigor el 1 de mayo de 2019, entre sus principales objetivos, se menciona la modernización de las Instituciones, lo que propició los siguientes cambios:

1. Se suprimen las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, hasta esa fecha dependientes del Poder Ejecutivo.
2. Se establecen Juzgados o Tribunales de Trabajo locales y Federales, que formarán parte del Poder Judicial.
3. Los Tribunales Laborales Federales y Locales iniciarán la tramitación de los procedimientos laborales a partir del 6 de noviembre de 2018.
4. Los laudos ahora serán sentencias emitidas por Jueces, quienes resolverán en estricto derecho, anulando la conciliación que rige hoy.
5. Transformar los procesos en materia de Justicia Laboral.
6. Se impone a los trabajadores y patrones la obligación de asistir a una instancia conciliatoria antes de acudir a los tribunales laborales.
7. Se crean Centros de Conciliación.

---

<sup>121</sup> Secretaría de Gobernación, *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; 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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gs.c.tab=0)

7.1 A nivel Federal: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que además conoce del registro de los CCT y organismos sindicales.

7.2. A nivel local: Centros de Conciliación.

La reforma constitucional al artículo 123, tuvo como antecedente que en el mes de noviembre de 2014, el entonces 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 llevar a cabo un análisis del sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, con lo que se elaborarían propuestas y recomendaciones para mejorar su acceso y, para ello se integraron 9 mesas temáticas con el objetivo de discutir de manera puntual cada una de las problemáticas que enfrentaba la impartición de justicia cotidiana, para posteriormente diseñar las posibles soluciones y resolver sus insuficiencias: “participaron más de 200 especialistas, académicos, representantes de la de la sociedad civil, de organismos constitucionales autónomos y diversas autoridades de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial”.<sup>122</sup>

La mesa 2, sobre justicia laboral, propuso soluciones concretas, tales como: combatir los casos de extorsión o simulación en los emplazamientos a huelga por la firma del CCT; eliminar el uso de tribunales como ventanilla administrativa; eliminar los vicios en las disputas por la titularidad del CCT; y, eliminar los contratos de protección; entre otros.

La reforma al artículo 123 constitucional, en su fracción XX, recogió gran parte de estas propuestas, al quedar redactado de la forma siguiente:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán

---

<sup>122</sup> Gobierno de México, *Concluyen los Trabajos de los Diálogos por la Justicia Cotidiana*, 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>

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 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. 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 someterá 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.<sup>123</sup>

---

<sup>123</sup> Cámara de Diputados, *Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, fracción XX del artículo 123*, México, 2021; consultada el 15 de octubre de 2021 y disponible en:

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

Si se compara el texto anterior con el contenido de la fracción XX antes de la reforma, se hace evidente el tamaño de la misma; no solo en la extensión del propio texto, que antes constaba de solo un párrafo que a la letra señalaba:

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.

Fue un cambio radical en el sistema judicial laboral que se propone mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en México, incluido el personal administrativo y académico de la UNAM.

Esta reforma constitucional al artículo 123 fracción XX cambia sustancialmente la injerencia del Estado y su redimensión en materia laboral, al tiempo que viene a modificar, tanto el aspecto del derecho procesal como el relativo al derecho sustantivo colectivo. En tanto que establece que la impartición de la justicia es una actividad que tanto formal como materialmente le corresponde únicamente al poder judicial; y por otro lado, crea un organismo que vigila que la representación de los trabajadores que se ejerce a través de los sindicatos no sea una simulación sino que realmente protejan sus derechos para ejercer tanto su libertad, como su democracia sindical, constituyéndose en un organismo garante del respeto que en materia colectiva les corresponde asumir a favor de sus trabajadores agremiados.

Se dice, que este primer eje de la reforma, redimensiona y reposiciona al Estado en materia laboral, lo que implica un cambio radical en la impartición de justicia que a partir de ahora solo conocerán los Jueces o Juezas, y rompe con el paradigma del tripartismo en la administración de justicia laboral, permitiendo que ésta sea más imparcial, pronta y expedita.

El segundo eje reside en la democracia sindical, la cual, 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 los sindicatos blancos y extorsionadores.

El tercer eje, relativo a la negociación colectiva, combatirá la simulación a través de la firma de los CCT, para la protección patronal, en los que se deja de lado la intervención de la base trabajadora.

Se observó la necesidad, a partir del resultado que arrojaron los foros de consulta iniciados en 2015, llevar a cabo esta reforma constitucional para dar pauta a la consecutiva reforma a la LFT de 2019, y con ella se creara o modificara, según el caso, la normativa que ha permitido hasta este momento ir implementando sus modificaciones.

### **3.2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificación del Estado mexicano**

En la Conferencia General de la OIT, en su 32ª reunión, llevada a cabo el 1 de julio de 1949, la cual entró en vigor 8 de julio de 1950, casi un año después del Convenio 87 (C087), se adoptó el Convenio 98 (C098) sobre derecho a la sindicación y la negociación colectiva. Este último convenio consta de 16 artículos, y como lo señala el primer numeral de su artículo 1º, su 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 como ya vimos quedó protegida en el Convenio 087 y viene a reforzar el C098.

El artículo 2 de este Convenio es de gran relevancia y fue recogido en la legislación interna mexicana, en razón de establecer que las organizaciones sindicales deben gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia, entendiéndose como tal, aquéllas 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 como sabemos, en nuestro país generó una práctica que trajo consigo una cantidad exorbitante de contratos colectivos de protección, firmados a espaldas de los trabajadores, y que afortunadamente, a partir de la reforma laboral a la LFT de 2019 y de su implementación, han salido a la luz, a raíz de su pretensión 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 mencionada reforma.

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 OIT, el depósito formal del instrumento de ratificación del Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, ratificado el 20 de septiembre del 2018 por el Senado de la República, es decir, 71 años más tarde.

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 humanos básicos en el trabajo. Con ello, el Gobierno de México reitera su compromiso con la libertad sindical y el pleno respeto a los derechos humanos laborales 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 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.

En 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.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *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>

El Convenio 098, junto con el Convenio 087, han cobrado auge en estos últimos años y sus contenidos fueron retomados para ser incorporados, en lo necesario, en la LFT mediante la reforma de 2019.

### **3.3. Ley Federal del Trabajo (LFT), modificaciones de 2019**

El 1º de mayo de 2019, se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan aproximadamente 500 disposiciones de la LFT,<sup>125</sup> se trata de una reforma 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.
- 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, intermediación, 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.

Puede decirse, entre otras, que la reforma pretende fortalecer la democracia y rendición de cuentas en los sindicatos y la justicia laboral, así como requisitos adicionales que deben contener los contratos colectivos de trabajo.

---

<sup>125</sup> SEGOB, 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, 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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

Los temas antes mencionados, de acuerdo con la STPS, son parte de los *elementos claves para transformar el mundo del trabajo*, como la citada dependencia menciona:

Democracia en el trabajo. Elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto libre, directo y secreto.

Contratos Colectivos. A partir de la negociación colectiva se mejora la productividad y las condiciones laborales.

Creación de Órgano autónomo. Se promueve la imparcialidad y la libertad sindical a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

Justicia Laboral. Se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales laborales adscritos al poder Judicial.

Eliminación de la extorsión. Con la acreditación ante el CFCRL Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se evitará el chantaje de emplazamiento a huelga por parte de sindicatos.<sup>126</sup>

Además de las transformaciones relevantes que hemos mencionado, hay aspectos generales desde la perspectiva sustantiva y procesal en la materia que merecen la pena ser estudiados.

### **3.3.1. Aspectos generales**

La naturaleza sustantiva de esta gran reforma tiende a cumplir con el contenido del concepto legal de trabajo previsto en la LFT:

---

<sup>126</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Elementos clave para transformar el mundo del trabajo*, 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>

Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como al reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes ...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patronos.<sup>127</sup>

Al modificarse en la LFT, dentro del Título XI *Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales*, el Capítulo XII *De la Competencia de los Tribunales* se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se originan nuevos aspectos adjetivos que hay que contemplar, entre otros, los siguientes:

✓ La creación de una nueva estructura física, sede de los tribunales laborales, ahora integradas por un juez, secretarios, archivistas y demás servidores públicos que prevé la LFT y la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sin lugar a dudas se amplía el número de órganos jurisdiccionales especializados en la materia. Habrá que tener presente que los Tribunales Laborales Locales entrarán en funciones en 2022 y que

---

<sup>127</sup> Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la LFT, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva; el cual fue publicado el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación consultado el 4 de febrero de 2021 y disponible en: [dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

los Tribunales Laborales Federales entrarán en funciones en 2020 (primera etapa), 2021 (segunda etapa) y 2022 (tercera etapa).

- ✓ La presencia del Juez en todas las audiencias para dar cumplimiento a todos los principios que rigen los procesos y procedimientos paraprocesales, entre otros: la oralidad e intermediación. (artículos 686 y 720 reformados de la LFT).
- ✓ La opción para presentar promociones de forma electrónica.
- ✓ La creación de la Unidad de Peritos Judiciales, como auxiliar del Tribunal en materia laboral. (artículo 102 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación reformada).
- ✓ La figura del Asesor Jurídico Federal para prestar asesoría a las personas involucradas en juicios laborales de este orden. (artículo 15, fracción VII de la Ley Federal de Defensoría Pública reformado).
- ✓ Concurso abierto para seleccionar al personal de los Tribunales laborales, sean del orden federal o local, en los cuales también podrán participar el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en igualdad de oportunidades. (artículo 150 transitorio del Decreto de Reforma). Naturalmente esto no aplica a la selección de jueces, dado que su designación se lleva a cabo en términos de las leyes orgánicas correspondientes.
- ✓ Capacitación a los funcionarios y servidores públicos que participan de manera directa e indirecta en la aplicación de la reforma laboral.

De alta importancia resulta mencionar que, la implementación de la reforma laboral, no se ha podido llevar en los tiempos en que estaba planeada debido principalmente a la pandemia por covid-19 y sus variantes, que hizo que todos los procesos de cualquier índole tuvieran que suspenderse o llevarse de una manera más lenta; sin embargo tenemos la esperanza que una vez que se regrese a las actividades normales, se pueda continuar con su implementación y se hagan realidad para los trabajadores los derechos humanos colectivos contenidos en los convenios 87 y 98 de la OIT.

En la siguiente tabla, se identifica algunos de los dispositivos legales que, en materia sustantiva y procesal, con la reforma a la LFT del 2019, fueron modificados o adicionados:

MODIFICACIONES Y ADICIONES	SU APLICACIÓN EN LA UNAM	ACCIONES
<p><b>Artículo 3</b> <i>primer párrafo se agrega el reconocimiento entre hombres y mujeres para tener igualdad ante la ley.</i></p> <p><b>Adiciona el párrafo cuarto para garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.</b></p>	<p>Si aplica totalmente a la UNAM.</p>	<p><b>Dentro de la UNAM se cuenta con un Protocolo de atención en casos de violencia de género en la UNAM, publicado en 2019, mismo que la administración universitaria debe seguir, ya que de lo contrario incurriremos en responsabilidad.</b></p>
<p><b>Artículo 25</b> Contenido del contrato individual de trabajo:</p> <p><b>Adiciona la fracción X,</b> que obliga a la designación de los beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de la Ley en comento, para el pago de salarios y prestaciones devengadas no cobradas a la muerte de los trabajadores, o desaparición derivada de un acto delincuenciales.</p>	<p>Esto aplica a la UNAM. Cabe señalar que esta práctica se hace desde hace mucho tiempo y cuando un trabajador ingresa a laborar, se le pide que haga la designación de sus beneficiarios.</p>	<p>Deberá constituirse la hoja de designación de beneficiarios, como adenda al contrato individual de trabajo.</p>
<p><b>Artículo 28</b> Prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional.</p> <p><i>La fracción III sustituye a la Junta, y establece que el Contrato de Trabajo será sometido a la aprobación del CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (ya no a la Junta)</i></p>	<p>Viene aplicando todavía para algunos académicos de las SEDES, lo cual tenderá a cambiar a partir de la nueva forma de contratación.</p>	<p>Deberán irse implementando los nuevos términos de la contratación, lo cual cambiará totalmente y ya no será aplicable lo contenido en la Ley, sino en lo que establezcan los convenios sobre la materia.</p>
<p><b>Artículo 33</b> Se adiciona el texto del <i>último párrafo</i>, estableciendo que el convenio que dé por terminada la relación laboral y se celebre sin la intervención de las autoridades será susceptible de reclamarse la nulidad ante el Tribunal en todo aquello que contenga renuncia de derechos.</p>	<p>Si le es aplicable a la UNAM y debe tenerse cuidado de no firmar convenios que contengan renuncia de derechos.</p>	<p>En tal sentido la UNAM estará atenta al cumplimiento de este precepto, para estar seguros de ello, debe siempre consultarse al subsistema jurídico.</p>
<p><b>Artículo 42</b> Causas de suspensión temporal...</p> <p><i>Fracción VII se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en consecuencia a los representantes del sindicato en dichas Juntas.</i></p>	<p>Actualmente la UNAM ha otorgado licencia sindical a quienes se encuentran comisionados en términos de las cláusulas 116 del CCT Administrativo y 123 CCT Académico, lo cual deberá respetarse hasta en tanto dure el trabajo de las Juntas y no se haya transitado hacia los tribunales.</p>	<p>Una vez que concluyan los juicios en</p>
<p><b>Artículo 47</b> Se adiciona el <i>quinto párrafo de la fracción XV</i>, quedando así:</p> <p>“La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola se presumirá como no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.”</p>	<p>Si aplica a la UNAM y debe tenerse cuidado de realizar la notificación como quedo establecido.</p> <p>Pudiera a futuro ser benéfico el hecho de que se pueda probar fehacientemente “un despido justificado”, sin embargo habrá que estar atentos a la contradicción de tesis que hace casi imposible el poder separar a un trabajador, aun cuando la falta está plenamente comprobada.</p>	<p>En tal sentido la UNAM estará atenta al cumplimiento de este precepto, para estar seguros de ello, debe siempre consultarse al subsistema jurídico.</p>
<p><b>Artículo 48</b> Aparentemente, este artículo le da la opción al trabajador de irse a la conciliación o al tribunal, sin</p>	<p>Si aplica a la UNAM, y se considera que puede resultar beneficioso la posibilidad de conciliar con el trabajador.</p>	<p>En este precepto se tendrá que estar atentos, sobre todo por los plazos de prescripción que se ven interrumpidos</p>

<p>embargo, nos remite al artículo 684-A y subsecuentes que <b>OBLIGAN</b> al trabajador a, necesariamente, agotar el procedimiento conciliatorio, no de manera optativa, interrumpiendo el término de prescripción.</p> <p><i>Asimismo, en el párrafo quinto se <b>modifica</b> la referencia al salario mínimo por UMAS (comentario Ley ISSSTE).</i></p>	<p>En adelante y de conformidad con el decreto de la UMA, la reforma en todos los casos en que señalaba salario mínimo, ahora lo cambia por UMA.</p>	<p>en el momento en que el trabajador acude al Centro de Conciliación.</p>
<p><b>Artículo 48 Bis</b> Es un artículo nuevo que refiere a las Actuaciones notoriamente improcedentes llevadas a cabo por las partes.</p>	<p>Si es aplicable a la UNAM si se da alguno de los supuestos aplicables estos en un buen número de casos.</p>	<p>Hay que ser cuidadosos en el actuar de los que intervienen por parte de la UNAM en los juicios, principalmente, los abogados o los administradores, quienes en determinado momento podían incurrir en alguna de estas conductas y hacerse acreedores a una sanción.</p>
<p><b>Artículo 49</b> Señala los casos en que el patrón queda eximido de reinstalar a un trabajador, modificando <i>el párrafo II</i> sustituyendo a la Junta por el Tribunal. Después de la fracción V se adicionan <i>dos párrafos</i> en los que establece el procedimiento para ejercer el derecho del patrón a no reinstalar, haciendo el depósito de la indemnización a la que está obligado.</p>	<p>Si aplica a la UNAM</p>	<p>Para poder materializar una rescisión, haciendo uso del derecho que le da la Ley, sobre todo en los casos en los que esto se dificulte, se podrá utilizar la vía paraprocesal, conforme a lo señalado por el artículo 982 de la Ley, haciendo el depósito ante el Tribunal, de las indemnizaciones que así correspondan, en el caso de que el trabajador no lo acepte, se dejarán a salvo sus derechos, para utilizar la vía jurisdiccional.</p>
<p><b>Artículo 101</b> (Relativo al salario)</p> <p><b>Se adicionan dos párrafos; en el segundo, señala que el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago, con la obligación de entregar el recibo de pago de manera impresa.</b></p> <p><i>En el tercero establece que los recibos de pago deberán tener la firma autógrafa del trabajador para su validez, y asimismo que los comprobantes fiscales podrán sustituir a los recibos impresos, el cual hará prueba plena si se valida por el SAT.</i></p>	<p>La UNAM desde hace ya varios años implementó el mecanismo del recibo de pago, haciendo que el trabajador lo firme.</p>	<p>Cuando un trabajador tiene duda de los conceptos, habrá que explicarle y detallarle los mismos.</p>
<p><b>Artículo 110</b> Se <b>adiciona</b> un segundo párrafo en la fracción V, que el trabajador puede manifestar por escrito su voluntad de que no se aplique la cuota en cuyo caso el patrón deberá dejar de efectuar dicho descuento.</p>	<p>Si aplica a la UNAM.</p>	<p>La UNAM, debe estar atenta a las peticiones que en este sentido le hagan los trabajadores.</p>
<p><b>Artículo 132</b> Obligaciones de los patrones Adiciona <i>la fracción XXX, XXXI, XXXII y XIII.</i></p> <p><i>XXX se establece la obligación de entregar a cada trabajador, de manera gratuita, un ejemplar impreso del CCT, dentro de los quince días siguientes al depósito en</i></p>	<p>Actualmente se tiene el compromiso de acuerdo con los CCTs de entregar a los sindicatos el total de los ejemplares para que estos se encarguen de su distribución entre los trabajadores, lo cual tendrá que ajustarse a la nueva disposición.</p>	<p>Una de las opciones que puede plantearse a los sindicatos, al momento de la revisión, es que a fin de atender la disposición en comento de entregar a cada trabajador un ejemplar del CCT a los 15 días después del depósito, que dicho depósito se haga posterior a la conclusión de la revisión, y no de manera inmediata como se ha venido haciendo todo el tiempo.</p>

<p>el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p>		<p>De lo contrario, será muy difícil atender esta obligación, ya que en principio se tiene que hacer la sistematización para posteriormente enviar el contrato revisado al impresor.</p>
<p>XXXI se establece la obligación de implementar en acuerdo con los trabajadores de un protocolo de género y atención para prevenir discriminación por razón de género y atención de casos de violencia y acoso sexual.</p>	<p>La Oficina de la abogacía General tiene establecido el Protocolo de atención en casos de violencia de género en la UNAM recientemente modificado y publicado en 2019.</p> <p>Cabe señalar que la AAPAUNAM, a través de su Secretaría General, siempre ha solicitado participar en la elaboración de este protocolo, lo cual ahora se convierte en una obligación.</p>	<p>Habrá que acordarse con el subsistema jurídico como se implementará este protocolo "en acuerdo con los trabajadores".</p>
<p>XXXII se establece la obligación de fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo, el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación la convocatoria que le solicite el sindicato en los procedimientos de consulta cuando se consulte sobre el contenido del CCT inicial o convenio de revisión (art. 390 Bis y 390 Ter)</p>	<p>Será aplicable en la UNAM, se darse esta solicitud.</p>	<p>Atender la solicitud en sus términos.</p>
<p>XXXIII se establece la obligación de fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo, el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del CCT inicial o el convenio de revisión (art. 390 Ter y 400 Bis)</p>	<p>Será aplicable en la UNAM, se darse esta solicitud.</p>	<p>Atender la solicitud en sus términos.</p>
<p><b>Artículo 133</b> Prohibiciones a los patrones Se modifica la fracción IV y se adicionan las fracciones XVII y XVIII.</p> <p>IV agrega un texto nuevo <i>al final</i>:</p> <p>Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, <b>así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;</b></p>	<p>Estas prohibiciones también le aplican a la UNAM y debemos estar atentos, ya que el STUNAM siempre ha argumentado que la UNAM promueve la desafiliación de sus afiliados académicos, lo cual no es verdad.</p>	<p>Habrá que definir el alcance de esta prohibición, ya que hasta la fecha, de alguna manera hemos contenido al STUNAM en su intento de ejercer representación gremial con los académicos.</p>
<p>XVII <b>Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores; y</b></p> <p>XVIII Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>Estas prohibiciones también le aplican a la UNAM y debemos estar atentos, ya que el STUNAM siempre ha argumentado que la UNAM promueve la desafiliación de sus afiliados académicos, lo cual no es verdad.</p>	<p>Habrá que definir el alcance de esta prohibición, ya que hasta la fecha, de alguna manera hemos contenido al STUNAM en su intento de ejercer representación gremial con los académicos.</p>
<p><b>Artículo 153-K</b> Se modifica nombre del Comité Nacional de Productividad por el de Comité Nacional de Concertación y</p>		<p>Este Comité tendrá atribuciones en los procedimientos de Conciliación y su función será reducir la conflictividad y</p>

<p>Productividad, e impone la obligación de que este comité se reúna por lo menos cada dos meses.</p> <p>Este Comité es un órgano consultivo del Poder Ejecutivo.</p> <p>En este artículo adicionan <i>las fracciones XII, XIII, XIV y XV, así como el último párrafo, con lo que se dota de mayores facultades a este organismo.</i></p> <p><b>XII Emitir opinión respecto del desempeño de los procedimientos de conciliación y proponer metodologías que impulsan su eficacia y reduzcan la conflictividad laboral, con el fin de contribuir al fortalecimiento de los mecanismos alternativos.</b></p>		<p>fortalecer los mecanismos alternativos. (Mediación)</p>
<p><b>XIII Realizar diagnósticos sobre el desempeño de los tramites de registro y legitimación sindical y sugerir cursos de acción que brinden mayor certeza de transparencia y confiabilidad en las actuaciones de la autoridad registral en materia de acreditación de representatividad sindical.</b></p>		<p>También tendrá atribución en cuanto a los trámites de registro y legitimación sindical, para garantizar la transparencia en esta materia.</p>
<p><b>XIV Realizar diagnósticos respecto de los procedimientos de legitimación y depósito de Contratos Colectivos de Trabajo.</b></p>		<p>Esta atribución también tendrá que ver con la mejora en los procedimientos de legitimación sindical y depósito de los CCT.</p>
<p><b>XV Promover el diálogo social y productivo.</b></p>		
<p><i>Ultimo párrafo:</i> <b>Las recomendaciones que emita el Comité serán tomadas en cuenta en el diseño de las políticas públicas y serán dadas a conocer públicamente.</b></p>		<p>Esto da la idea de que será un órgano que incida en el diseño de las políticas públicas en materia laboral, en especial en cuanto a legitimación sindical.</p>
<p><b>Artículo 164</b> Se modifica agregando un texto nuevo al final del artículo: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, <b>garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igual de trato y oportunidades.</b></p>	<p>Actualmente los CCTs establecen algunas cláusulas que dan las mismas oportunidades en cuanto a responsabilidades familiares.</p> <p>Ambos sindicatos, han solicitado trato igual en el punto de guardería y ayuda de guardería, que es donde consideramos que podría aplicar esta reforma.</p>	<p>Habrá que estar atentos a las peticiones que hagan los sindicatos, sobre todo en el aspecto de guarderías para padres trabajadores, independientemente de su condición familiar.</p>
<p><b>Artículo 211</b> El Reglamento Interior de Trabajo depositado ante la Autoridad Registral prevista en la ley <b>deberá</b> registrarse en la capitanía del puerto</p>	<p>No aplica en la UNAM.</p>	
<p><b>Artículo 280 BIS</b> Se adiciona: La comisión nacional de salarios mínimos fijara los salarios mínimos</p>	<p>No aplica en la UNAM.</p>	

profesionales de las trabajadoras y trabajadores del campo (Instituto de Biología y FMVZ).		
<b>Artículo 283</b> <b>Adicionan</b> <i>Fracción XIV</i> impartir capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.	No aplica en la UNAM.	
<b>Artículo 353-O</b> Se modifica en los siguientes términos: Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse <b>ante la Autoridad Registral que establece esta Ley.</b>	A partir de que se constituya el Centro Federal de Conciliación y Registro, los sindicatos ya no se registrarán en la Junta Federal, sino ante este organismo.	Se estará atentos a la constitución de dicho organismo y atender lo que corresponda
<b>Artículo 353-S</b> Derogado	Desaparecen la Junta Especial 14 Bis, sin embargo, hasta que no se constituyan tanto el Centro de Conciliación y Registro como el Tribunal, la Junta seguirá conociendo de los asuntos.	Se deberá estar atentos a la constitución de los nuevos órganos.
<b>Artículo 353-T</b> Derogado	Este artículo se refería a la elección de los representantes de los trabajadores ante la Junta, lo cual cambia de manera radical	Se deberá estar atentos a la constitución de los nuevos órganos.

A continuación, se hace referencia a los artículos relacionados con los riesgos de trabajo, en donde se incluye, aunque no se diga textualmente, como uno de ellos riesgo de trabajo “la desaparición derivada de un acto delincencial”.

MODIFICACIONES Y ADICIONES	SU APLICACIÓN EN LA UNAM	ACCIONES
<p><b>Artículo 501. Reforma</b> Señala quienes serán los beneficiarios con derecho a recibir indemnización en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial:</p> <p>Reforma la fracción I, en los términos siguientes:</p> <p><b>I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la de la dependencia económica.</b></p>	<p>En esta parte como ya se dijo arriba se incluye la desaparición derivada de un acto delincencial, aunque no especifica si el acto lo pudo haber cometido el propio trabajador o bien alguien en su contra.</p> <p>Creemos que la ampliación de beneficiarios que la ley hace ahora chocará contra lo que comúnmente se realiza y que previenen los CCTs, en donde los sindicatos se responsabilizan de la designación de beneficiarios, por lo que si llegáramos a pagar una indemnización por muerte en los términos señalados por la nueva ley, que sean diferentes, corremos el riesgo de pagar de manera doble, triple o varias veces, ya que a veces es común que el trabajador tenga varios hijos de diferente pareja.</p> <p>En estas fracciones, se elimina la necesidad de tener que comprobar que se era dependiente económico, sin embargo, nos parece incongruente con el artículo 503 que señala en su fracción I que la Inspección del Trabajo debe</p>	<p>Será de vital importancia que los trabajadores tanto académicos como administrativos hagan la designación de beneficiarios, y también habrá que determinar un mecanismo que de alguna forma garantice que la UNAM en el momento que ocurra alguno de los supuestos que señala el artículo no tenga que pagar doble.</p>

<p><b>Reforma la fracción II, agregando “sin necesidad de realizar investigación económica”.</b></p> <p><b>Reforma la fracción III, agregando “sin necesidad de realizar investigación económica”.</b></p>	<p>practicar una investigación dentro de las 72 horas siguientes del aviso de muerte, lo que ya se hacía en 24 horas y concluida la investigación el tribunal decidirá con base en el art. 893 de la Ley, observando el procedimiento especial.</p>	
--	---	--

Finalmente, se citan los artículos que hacen referencia a la figura de la prescripción y su modo de suspenderse; así como, se enuncia a las nuevas autoridades:

MODIFICACIONES Y ADICIONES	SU APLICACIÓN EN LA UNAM	ACCIONES
<p>TITULO DECIMO Prescripción Se modifica Artículo 518. En donde se determina que la prescripción se suspenderá al momento de presentarse la solicitud de conciliación.</p>	<p>Si aplica a la UNAM y lo ideal será que en esta etapa de conciliación, se puedan resolver los conflictos en que llegue a estar inmersa. Los 60 días para demandar ante el tribunal que se cree para efectos jurisdiccionales no correrá sino a partir de que no haya habido conciliación.</p>	
<p>Se modifica Artículo 521, fracción I. En donde se determina que la prescripción se suspenderá al momento de presentarse la demanda ante el tribunal, pero advierte que, si no se agotó el procedimiento de conciliación, el tribunal remitirá el asunto a la autoridad conciliadora. fracción II. Establece que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la solicitud de conciliación, pero cesa cuando se expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente.</p>	<p>Si aplica a la UNAM y lo ideal será que en esta etapa de conciliación, se puedan resolver los conflictos en que llegue a estar inmersa.</p>	
<p>TITULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales. Se modifica Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:  Se adicionan las fracciones:  II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro laboral; II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;  Se modifican las fracciones: X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación; y XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.</p>	<p>En el caso de la UNAM aplicará una vez que se integren dichas autoridades laborales. Se tiene previsto que los Centros de Conciliación lleven 2 años y alrededor de 4 años los Tribunales.</p>	

<p>Se modifica Artículo 541. Señala los deberes y atribuciones de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Se adicionan las fracciones:  V. Bis Auxiliar a los Centro de Conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, sí como al Organismo encargado de la Conciliación en el orden Federal y Tribunales Locales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo.</p> <p>VI Ter Tratándose de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal Laboral Federal, en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y la libertad de contratación colectiva.<sup>128</sup></p>	<p>Algo que debemos destacar como muy importante son las atribuciones que se le dan a la Inspección, sobre todo la relacionada con las acciones que tienen que ver con la libertad de sindicación, elección de dirigentes y la libertad de contratación colectiva, lo cual seguramente tendrá grandes repercusiones si los trabajadores hacen alguna denuncia a la Inspección para que intervenga en estas materias.</p>	<p>Deberemos estar atentos a los posibles requerimientos que sobre estos temas haga la Inspección del Trabajo en aquello que nos compete.</p>
--	--	---

Se señala que los derechos humanos laborales siguen evolucionando en un proceso de sinergias que van de los derechos nacionales a los internacionales y viceversa, y su brújula es vigilar que los trabajadores cuenten con las condiciones necesarias para una vida digna para ellos y sus familias hoy.

### 3.3.2. Legitimación

La legitimación es un proceso de consulta a través del voto de los trabajadores para saber su respaldo o rechazo respecto al contenidos de sus contratos colectivos de trabajo vigentes, es decir, de sus condiciones laborales y, por ende, de su relación laboral. El voto debe ser personal, libre, directo y secreto. Se menciona que, la reforma laboral estableció un procedimiento obligatorio y una fecha límite para la legitimación de los contratos colectivos de todos los sindicatos en el país, el 2 de

---

<sup>128</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, *Cuadro sobre las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del trabajo que sobre el sindicalismo trajo la reforma de 2019, su aplicación en la UNAM y las acciones a seguir por nuestra Máxima Casa de Estudios para cumplir con la misma*, México, 2021.

mayo de 2023, poco menos de un año. Se realiza en una sola ocasión y tiene carácter de obligatorio.

De no efectuarse, se tendrá por terminado el CCT y las prestaciones y condiciones de trabajo pactadas en el mismo, que sean superiores a las establecidas en ley, se conservarán en beneficio de los trabajadores. Este trámite se realiza ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

A través de la legitimación se busca garantizar que la mayoría de los trabajadores conozcan y participen democráticamente en el contenido de sus contratos colectivos de trabajo, a través de su voto personal, libre, secreto y directo.

Lo que también implica que los Sindicatos informen a sus afiliados el destino de las cuotas sindicales percibidas, para que aquéllos tengan la posibilidad de saber a ciencia cierta que efectivamente su sindicato protege sus intereses y busca mejorar sus condiciones de trabajo y vida.

Por otra parte, este proceso fomenta la democracia sindical, la justicia laboral y la paz social.

De acuerdo con el artículo 390 Ter de la LFT, el procedimiento de consulta a los trabajadores, se llevará a cabo de la forma siguiente:

I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.

El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la

votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;

III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y

b) Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:

a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y

b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley. En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.<sup>129</sup>

El procedimiento de legitimación tiene entre sus propósitos que los empleados participen y conozcan lo que sus representantes sindicales gestionan a favor de ellos. La intención es que las organizaciones sindicales realmente cuenten con la confianza de sus agremiados, que su representación sea auténticamente para mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores y con ello se abata la corrupción y la simulación de la representación sindical, además, que la clase trabajadora con este ejercicio periódico democrático de legitimación, abone también

---

<sup>129</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 390 Ter.

a la certeza legal sobre sus condiciones laborales y la estabilidad en sus relaciones de trabajo.

### **3.3.3. Negociación colectiva**

Otra novedad significativa que se dio con la reforma del 24 de febrero de 2017 al artículo 123 constitucional, es la relativa a la negociación colectiva, como consecuencia lógica del sindicalismo, así encontramos la adición de una 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.<sup>130</sup>

Recordemos que, esta modificación devino de lo pactado en el T-MEC, cuyo Anexo 23 A (Anexo laboral), firmado entre México, Estados Unidos y Canadá a fines de 2018, dispuso que México debía incluir en sus leyes disposiciones 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. A continuación, se transcribe el artículo 2(a) de dicho instrumento:

---

<sup>130</sup> *Op. cit.*, nota 123.

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.<sup>131</sup>

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, que entre otros beneficios, reconoce como derechos laborales: la libertad de asociación, a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y, condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horarios, seguridad y salud laboral.<sup>132</sup>

Acorde a ello, y una vez llevada a cabo la reforma laboral, fue modificada la parte final de la fracción IV del artículo 133 de la LFT, prohibiendo a los patrones realizar cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién los representará en la negociación colectiva, cumpliendo así con lo pactado.

---

<sup>131</sup> STPS, *Reforma Laboral. Compatibilidad del Predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*; consultado el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf>

<sup>132</sup> Gobierno de México, *textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*; 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>

En esta idea, 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 el 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.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la negociación colectiva*; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible

La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial, 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 esas 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. [...]

---

en: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_151854/lang-es/index.htm#SPQCB10](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151854/lang-es/index.htm#SPQCB10)

Al principio las normas se centraron en las condiciones de trabajo, el primer Convenio de 1919 se refiere a las horas de trabajo, las famosas ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Las áreas que podrían ser mejoradas 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. [...] <sup>134</sup>

José Gómez Cerda señala que: “La Organización Internacional del Trabajo fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. La comisión organizadora de la OIT, estuvo presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana del Trabajo

---

<sup>134</sup> *International Labour Organization, Constitución de la OIT, Preámbulo; consultada el 24 de junio de 2021 y disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> y; véase también: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)*

(AFL), estaba compuesta por nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.”<sup>135</sup>

El irlandés Edward Phelan, había ayudado 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 Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países.

Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de 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.

Como agencia de las Naciones Unidas, integrada de manera tripartita, con trabajadores, empleadores y gobiernos de 187 países miembros, tiene la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Fabián Herrera León señala que, “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 y representaron un nuevo orden internacional, para el que México no fue considerado apto para ingresar, debido a que se encontraba en su proceso revolucionario”.<sup>136</sup>

Sobre dicha exclusión que duró más de una década (1919-1931), Fabián Herrera León comenta que, no solo supuso una anomalía respecto al pretendido

---

<sup>135</sup> Gómez Cerda, José, *100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Academia Humanista; consultada el 24 de junio del 2021 y disponible en: *100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. José Gómez Cerda – Academia Humanista

<sup>136</sup> 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 <https://www.jstor.org/stable/23035041>

universalismo de Ginebra, sino que además representó una incómoda paradoja, dado el progresismo laboral y social del México posrevolucionario, sobre la OIT señala:

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.<sup>137</sup>

Si bien es cierto que México no fue considerado para ingresar a la OIT porque se encontraba en su periodo revolucionario, también lo es que el México posrevolucionario inició un progreso laboral y social.

---

<sup>137</sup> *Ídem.*

Así, poco a poco, se comenzaron a gestar las organizaciones gremiales protegidas por normas nacionales e internacionales, entre otras, para lograr la estabilidad laboral.

En ese sentido, el Lic. Pedro Gante Leónides menciona que, la lucha sindical va de la mano con la estabilidad laboral, o por lo menos así es para la organización sindical que representa:

Uno de los máximos baluartes conquistados en la lucha sindical interna, es la estabilidad en el empleo, dado que brinda la certeza de tener un salario digno, permanente, que otorga a nuestros agremiados serenidad; permitiéndoles arribar a la seguridad social tanto a ellos como a sus familias, plasmada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El STUNAM ha sido un sindicato de lucha permanente, para arribar a la conquista de un CCT tuvieron que pasar varias huelgas, esto le valió mucha experiencia, satisfacciones y desencantos. Al hacer un recuento de sus conquistas se concluye que nuestro CCT es uno de los mejores, por lo que, habría de cuidar lo conquistado y continuar con el método de lucha a través de la negociación colectiva, resolver sus divergencias con la administración universitaria mediante este método, antes de llegar a la confrontación, que no beneficia a ninguna de las partes.

El STUNAM ha tenido siempre y por siempre, desde sus orígenes, un proceso de legitimación que hoy enarbola la reforma laboral; ha pasado por varios procesos hasta la elaboración de sus principios estatutarios, que en su aplicación plena es donde descansa su organización. El STUNAM es un sindicato de resistencia de los trabajadores de la UNAM, coaligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses, políticos y sociales sin distinción de tipo de trabajo que se desempeña en la institución, ni creencia religiosa convicciones filosóficas o militancias políticas.

El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros; la creación, fortalecimientos y elevación de nivel de

su conciencia proletaria y la comprensión de que sus intereses de clase son antagónicos entre los dueños del capital y el trabajo. El funcionamiento del STUNAM se rige por el principio insoslayable de la Democracia Sindical, principio que engloba los siguientes aspectos:

a) La participación de todos los agremiados y solo de estos, en igualdad de condiciones; en el análisis, la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales.

b) La aplicación y ejecución de la política y acuerdos sindicales votados mayoritariamente conforme a sus estatutos.

c) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical.

d) El derecho a votar y ser votado para ocupar cargos de dirección sindical.

e) La revocabilidad de todos los mandatos en todos los cargos de representación

f) La libertad de expresarse, actuar y organizarse en corrientes y grupos políticos sindicales dentro del sindicato, siempre y cuando estos no atenten contra la existencia e integridad del mismo, y los intereses fundamentales del proletariado.

g) La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección fiscalización y representación, (congreso general, consejo general de representantes, comité ejecutivo, comisiones mixtas contractuales, y autónomas de fiscalización en los términos que marca el estatuto).

h) El STUNAM proclama como uno de sus principios esenciales, su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía y del Estado y del imperialismo, repudia y rechaza intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los sindicatos de cualquier partido político. Defiende y garantiza el derecho individual de sus agremiados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer; igualmente reivindica la potestad de sus afiliados

para que estos ejerzan o no su derecho al voto en las contiendas electorales que se realicen a nivel estatal, municipal y federal.

La independencia sindical no implica neutralidad ni apoliticismo: los trabajadores tenemos nacional e internacionalmente intereses afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente a nuestro enemigo de clases.

Siendo el STUNAM una organización social que lucha y es solidaria con todos los intentos de transformación democrática de las clases sociales más desprotegidas y se manifiesta en contra de la política autoritaria, siendo nuestra universidad una institución pública que forma parte de la sociedad mexicana, por ello comparte y reproduce en si misma las contradicciones y características de la misma sociedad. Si partimos de las funciones de ambas instituciones veremos que somos afines, por ello luchamos para que se respeten nuestros derechos laborales y humanos como parte de esa sociedad que queremos. Además, compartimos las mismas preocupaciones como parte de la comunidad Universitaria y en aras de fortalecernos, propongo a la administración ser justos y vernos como sus iguales, que sean equitativos sin el atropello de una o de la otra, bajo el derecho de nuestras normas abriendo paso a una sociedad más justa y democrática e independiente.<sup>138</sup>

---

<sup>138</sup> *Vid.* Entrevista en Apéndice 1 de la presente. Pedro, Gante Leónides, Secretario de Trabajo Administrativo del STUNAM. Al hoy Maestro Pedro Gante Leónides, le conocí en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en las bregas de los juicios laborales que él ha venido desempeñando desde hace muchos años, yo como incipiente litigante, ya hace algunos ayeres, tuve la fortuna de poder lidiar frente a él y en cierta medida a partir de su lealtad como contrincante, pude pactar y negociar múltiples asuntos como medio alternativo de solución, así como llevar a buen cauce los asuntos que no tuvieron el derrotero de la conciliación, buscando en la mediación evitar laudos que sangraran en lo económico a esta casa de estudios. Posteriormente en su desarrollo laboral lo conocí como delegado de la Facultad de Odontología, posteriormente como Secretario de Trabajo Administrativo en la estructura sindical.

Se reconoce que el sindicalismo universitario nació con el propósito de defender democráticamente los intereses de sus agremiados, quienes vieron en la unión sindical el mecanismo de lucha colectivo para transformar sus condiciones laborales.

Los derechos humanos laborales son un triunfo largo y tormentoso que si se hace colectivamente es posible arribar a mejores resultados que hacerlo desde lo individual. Gante Leónides acierta al decir que un sindicato se colige de forma unitaria y democrática para la defensa de los intereses de los trabajadores y de la Institución porque ambos tienen objetivos afines.

### **3.3.4. Justicia laboral**

Las condiciones de eficacia de los sistemas de administración de justicia laboral, constituyen uno de los temas prioritarios de la OIT porque en ellos está la posibilidad de abatir la brecha entre el derecho y la realidad. Un sistema de justicia laboral eficaz es el instrumento que permite hacer realidad los derechos de los seres humanos a gozar de condiciones de trabajo dignos, permite el fortalecimiento de

---

A mi llegada a la Dirección de Relaciones Laborales, por la confianza adquirida mutuamente en las contiendas laborales, me posibilitó en cierta medida arribar a la solución de problemas y conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo; recuerdo que uno de los primeros encargos o comisiones que se me dieron en la Dirección de Relaciones Laborales fue la de la atención de una agenda de trabajo y revisión del Convenio de Condiciones Especiales de Trabajo en una dependencia de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, en Martínez de la Torre, en Veracruz, pagando la novatada, creyendo que con la firma del convenio se había resuelto el conflicto, pero cuando informé a mi jefe y este se enteró que no había firmado la agenda, la lealtad e institucionalidad del Licenciado Pedro Gante, hicieron propicio que a la semana siguiente se lograra sin más la firma de aquella agenda de trabajo que había quedado pendiente. Puedo señalar que ha sido un gran honor, contender desde hace muchos años con el Maestro Pedro Gante Leónides.

una cultura responsable en la creación de relaciones de trabajo bajo condiciones decentes y permite la libertad necesaria para el disfrute de otros derechos fundamentales laborales.

A casi 100 años de la primera Ley Federal del Trabajo en México la reforma de 2019 es un momento oportuno para replantear la eficacia de los principios del derecho laboral mexicano, como lo es la estabilidad en el empleo, el derecho a un trabajo y salario digno, a la libertad y el ejercicio democrático en las organizaciones sindicales, por mencionar solo algunos. En este marco, la reforma laboral de 2019 en México reconoce prácticas viciosas, inercias que daban lugar no solo a la incertidumbre, sino que también obstaculizaban la justicia laboral. En la actualidad las reformas constitucionales en materia de derechos humanos propician el replanteamiento de las instituciones jurídicas y políticas, el papel del Estado, la justicia en las relaciones laborales, entre otras.

En esta lógica, la reforma de 2019 puede ser un cambio que permita redimensionar la injerencia del Estado en la justicia laboral; establecer una verdadera impartición equitativa, independiente del poder ejecutivo, poniéndola en manos del poder judicial imparcial; crear un organismo que vigile la representación auténtica con la consulta directa pero secreta de los trabajadores y un protocolo a seguir para lograr una práctica sindical democrática, con todo lo que esto implica en todos los contextos.

Por supuesto, se pretende abatir la apatía empoderando a los trabajadores en el conocimiento de sus derechos y condiciones de trabajo e incentivar una cultura de participación activa para que puedan mejorar sus condiciones laborales y de vida, logrando con su presencia terminar con la corrupción y la simulación de la representación sindical. Se trata de recuperar el propósito de los sindicatos e impedir que el Estado intervenga desvirtuando la *tutela* por el *control* en la representación sindical en perjuicio de los trabajadores agremiados. Se busca que los trabajadores confíen en la representación sindical y con su participación los legitimen democráticamente.

Con la reforma a la LFT en 2019, se daba cumplimiento, en primer lugar, a la inclusión de las obligaciones contenidas en el Convenio 98 de la OIT, ya comentado

antes, con objeto de 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, que sustituirán paulatinamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y; en tercer lugar, se adecuan otras disposiciones sustantivas, como las relativas a la materia de género.

### **3.4. T-MEC, vinculación en la implementación y cumplimiento de la reforma laboral**

El T-MEC firmado por México el 30 de noviembre de 2018 y que entró en vigor el 1º de julio del 2020, tiene como su antecedente al TLCAN, que entró en vigor 24 años antes, el 1º de enero de 1994, suscrito entre las mismas partes, con el propósito de romper las barreras comerciales entre sí.

Por su parte, el T-MEC tiene, entre otros de sus objetivos relevantes para el tema laboral, el poder garantizar la libertad sindical y, en consecuencia, la negociación colectiva, a través del establecimiento de disposiciones normativas laborales fuertes que permitan a los trabajadores poder elegir democrática y libremente a sus representantes, mediante el voto directo, libre y secreto y, con ello, contar con una legítima y auténtica representación sindical en beneficio de sus intereses.

De vital importancia, era reglamentar la modificación que se hizo a la fracción XX del Apartado A del Artículo 123 constitucional, que disponía una importante reforma a la Justicia Laboral pues implicaba la desaparición paulatina de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando paso a los nuevos Tribunales del trabajo que dependerán del Poder Judicial. El Legislador pretende, por un lado, un proceso imparcial y expedito, además de reducir el número de asuntos que terminan en los Tribunales, privilegiando y promoviendo la conciliación que hoy será obligatoria, salvo los casos de excepción señalados por la propia reforma.

Así, se crearán a nivel Local, los Centros de Conciliación Especializados en las entidades federativas y a nivel Federal la Conciliación Prejudicial, misma que se

llevará a través de un organismo federal de naturaleza descentralizada, mismo 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.

En este sentido, el T-MEC es el precedente internacional de la reforma laboral de 2019, en virtud de que, durante el inter, 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 dónde resultó un nuevo Tratado conocido como T-MEC y, a la par, también se daban las discusiones por parte de nuestros legisladores para concretar la reforma a la LFT.

El T-MEC incluyó un Artículo 23 en materia laboral y un Anexo 23-A denominado “Representación de los Trabajadores en la negociación colectiva en México”; en donde se establecen compromisos para nuestro país en el sentido de hacer adecuaciones a nuestra 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.

Para poder entender cómo se llegó a esta reforma, resulta necesario hacer un análisis evolutivo de nuestra legislación laboral, ya que a lo largo de poco más de 100 años, desde la promulgación de nuestra Carta Magna y, en consecuencia, del nacimiento del artículo 123 por parte del Constituyente de Querétaro en 1917, observamos que tuvieron que pasar largos 14 años para que se aprobara en 1931 nuestra primera LFT, luego otros 39 años más para que se aprobara en 1970 nuestra segunda LFT, así como las importantes reformas que se dieron en 1980, 2012, 2017 y 2019, esta última vinculada al T-MEC.

Comenzó, entonces, la publicitación de los aspectos sustantivos y procesales de la reforma de 2019 por los principales diarios de México, y en ese sentido, el 30 de septiembre de 2021 se publica una importante noticia relacionada con el proceso de implementación de la misma, se transcribe a continuación lo que publicó el Diario “La Jornada”:

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 arrancarían 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.<sup>139</sup>

A pesar de la pandemia, la implementación de la primera etapa de la reforma laboral de 2019, se inició en 8 entidades federativas: Campeche, Chiapas, Durango,

---

<sup>139</sup> 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/>

Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo. En este sentido, después del 3 de noviembre de 2021, solo faltarían 11 Entidades Federativas para completar la implementación de la Reforma.

El anuncio sobre la entrada en funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de todos los sindicatos, representa 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 a través del voto personal, libre, secreto y directo, con lo que se piensa se terminará con la simulación que muchos sindicatos han venido practicando y que tanto daño ha hecho al realizar negociaciones a espaldas de los trabajadores, siendo este, uno de los principales ejes de esta importante reforma.

### **3.4.1. OIT, relevancia de sus convenios fundamentales**

La OIT sustenta y reafirma el contenido de lo que su Constitución establece en cuanto a los derechos colectivos fundamentales tan importante para la clase trabajadora y que ha permeado a las Constituciones de los países miembros, garantizando el ejercicio de los mismos a través de los convenios y recomendaciones. Al respecto, señala:

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y 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.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenios y Recomendaciones*; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en:

La importancia de estos Convenios estriba en que al estar ratificados por nuestro país tienen que ser contemplados en términos de lo establecido en el artículo 133 de la Constitución en donde se establece que las Leyes emanadas del Congreso de la Unión y los Tratados Internacionales, serán la ley suprema y los Jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, con lo cual se constituye el bloque de constitucionalidad e incluso les da mayor jerarquía que las leyes internas ya que, cuando existe duda en cuanto a la aplicación, tratándose de Tratados en materia laboral, se aplican las disposiciones contenidas en estos, que más beneficien a los trabajadores.

En tal sentido los juzgadores en México están obligados no solo a acatar los Convenios sino también están obligados a garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos, en concordancia con el artículo 1º de la propia CPEUM que establece una protección garantista de los derechos humanos.

#### **3.4.1.1. Convenio 87, libertad y protección del derecho de sindicalización**

En 1995 durante la Cumbre Mundial de Desarrollo Social en Copenhague, los Jefes de Estado participantes convinieron en que era necesario promover el Convenio 87 (CO87), el cual se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, mismo que 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.

---

*<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>*

3 Es uno de los ocho convenios paradigmáticos, constituyéndose como protector de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Consta de 21 artículos, distribuidos en cuatro partes: I. Libertad sindical; II. Protección del derecho de sindicación; III. Disposiciones diversas; y, IV. Disposiciones finales.<sup>141</sup>

4 En términos generales, este Convenio 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 en el sentido de que las autoridades 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 nuestra legislación laboral.

El Dr. José Manuel Lastra señala que “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. Ésta 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.”<sup>142</sup>

En términos generales, este Convenio 087 señala que: “Considerando que el preámbulo de la Constitución de la OIT enuncia, entre los medios susceptibles de

---

<sup>141</sup> 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](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

<sup>142</sup> *Op. cit.*, nota 99.

mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la *afirmación del principio de libertad de asociación sindical*. Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la *libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante...*<sup>143</sup> entre otros, se adopta el presente convenio sobre libertad sindical y protección del derecho a la sindicación, el cual contiene disposiciones finales que otorgan entre otros beneficios: la protección a los trabajadores y empleadores para organizarse y constituir organizaciones para la defensa de sus intereses; ser parte de un sindicato sin necesitar autorización previa con la única condición de respetar sus estatutos; y, la prohibición para que las autoridades públicas intervengan y limiten este derecho.

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 Wallesza, luchó por más de dos décadas para lograr su reconocimiento y fue un ejemplo para el mundo en lo que a legitimación de sindicatos se refiere.

---

<sup>143</sup> 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: *Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ilo.org)*

### 3.4.1.2. Convenio 98, derecho de sindicación y de negociación colectiva

La aprobación de la reforma laboral a la LFT de 2019, forma parte de 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 ley, alineados a las resoluciones alcanzadas entre los tres países en 2018.

Uno de ellos, era la ratificación del Convenio 98 de la OIT sobre libertad sindical, misma que se llevó a cabo el 21 de septiembre de 2018 cuando “El Pleno del Senado de la República ratificó por unanimidad el Convenio 98 de la OIT, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra, el 1 de julio de 1949.”<sup>144</sup> Sus aspectos más relevantes e incluyentes 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.
- Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Centros de Conciliación estatales y Tribunales laborales.
- Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

---

<sup>144</sup> Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, LXIII Legislatura, consultado el 22 de abril del 2022 y disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html> y [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

- 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 representación de los trabajadores para negociar el Contrato Colectivo de Trabajo 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.

Se señala, uno de los puntos más importantes y destacados de la reforma laboral constitucional de 2017 es la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para crear el *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)*, quien 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.
- d) Además de fijar las atribuciones del CFCRL también se establece el mecanismo para su conformación.

Estas modificaciones serán de gran importancia ya que propiciarán las correspondientes al Capítulo XII de la LFT relativas a la competencia de los

Tribunales que sustituirán a las Juntas de Conciliación, situación que en su momento le será totalmente aplicable a la UNAM.

### **3.4.1.3. Convenio 138, edad mínima para trabajar**

El trabajo infantil ha sido una realidad mundial, dando como resultado un daño en el desarrollo físico y psicológico de los niños para toda su vida.

De acuerdo a los estudios de la Organización Internacional del trabajo OIT, se ha puesto de manifiesto “que la erradicación del trabajo infantil en las economías en transición y en desarrollo podría generar beneficios económicos netamente superiores a los costes relacionados especialmente con las inversiones encaminadas a incrementar los servicios sociales y la formación. Las normas fundamentales de la OIT sobre trabajo infantil son los dos ejes fundamentales jurídicos de la lucha mundial contra este flagelo”.<sup>145</sup>

Estas normas fundamentales son: el Convenio (138) sobre la edad mínima para trabajar de 1973 y; el Convenio (182) sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999.

De acuerdo a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, de 6 de junio de 1973, se determinó lo siguiente:

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima de la (industria) 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura) 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros) 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo

---

<sup>145</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Trabajo Infantil”, p.1, 2017; consultado el 16 de marzo de 2022 y disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--es/index.htm>

marítimo) 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria) 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959 y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) 1965;

...

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:<sup>146</sup>

Se llega a considerar que el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar reemplace gradualmente a los actuales instrumentos aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños.

Su artículo primero señala “Los miembros se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”<sup>147</sup>.

De manera general en sus 18 artículos se destaca lo siguiente:

1. Edad mínima general para la admisión al trabajo en un empleo, es 15 años;
2. Edad mínima para trabajos ligeros 13 años y para trabajos peligrosos la de 18 años;
3. Se podrá autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, garantizando su salud, seguridad y moralidad de los adolescentes;

---

<sup>146</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre la edad mínima para trabajar” p.1; consultada el 5 de febrero de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)

<sup>147</sup> *Idem.*

4. Se prevé la posibilidad de fijar inicialmente la edad mínima en 14 años (12 años para trabajos ligeros) en los casos en que la economía y las instituciones educativas del país no estén debidamente desarrolladas.<sup>148</sup>

El Estado mexicano ratificó este Convenio 138 en 2015, el cual se suma a la reforma del artículo 123 de la Constitución Política que elevó la edad mínima al empleo de 14 años a 15 años y que entró en vigencia desde el 18 de junio 2014. Al respecto, Elizabeth Tinoco sostuvo: “Este Convenio está dirigido a abolir efectivamente el trabajo infantil y a elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, con el objetivo principal de garantizar que los niños, niñas y adolescentes puedan asistir a la escuela, aprovechando plenamente la instrucción recibida.”<sup>149</sup>

El INEGI reporta que el trabajo infantil en México alcanza cifras alarmantes de 3.6 millones niños, niñas y adolescentes con edades de 5 a 17 años en 2019. A partir de junio de 2020 hubo indicios de que el impacto de la pandemia podría aumentar los números señaló la Oficina de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la OIT. Por su parte, la Red por los derechos de la infancia sostuvo que el trabajo infantil está creciendo en América Latina y a la cabeza están México, Centroamérica y Brasil.

De acuerdo con la OIT, el Día Mundial contra el Trabajo Infantil se celebra cada 12 de junio desde el año 2002: “La OIT creó en 1992 el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el cual se inició también en 1996 en América Latina. El objetivo principal de este programa es erradicar el trabajo infantil, prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas, con el apoyo conjunto de

---

<sup>148</sup> Cfr. *Ibidem*.

<sup>149</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), “México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad mínima de admisión al empleo”, p.1; consultada el 8 de febrero de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS\\_359411/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_359411/lang--es/index.htm)

gobiernos y organizaciones de empleadores, de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sociales”.<sup>150</sup>

En el mes de febrero del 2022, “la STPS presentó el Plan de Trabajo 2021-2024, de la Comisión intersecretarial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida en México (CITI)”.<sup>151</sup>

Es necesario que este Plan de trabajo pueda cumplir con las estrategias que se proponen: “promover una cultura de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida para los sectores público, privado y social; proteger los derechos humanos y laborales de las y los adolescentes trabajadores en edad permitida; fortalecer instancias y mecanismos de vigilancia y combatir el trabajo infantil y sus peores formas; educación y recreación como derechos de la niñez y adolescencia contra el trabajo infantil”.<sup>152</sup>

La situación del trabajo infantil en México requiere de políticas públicas que logren hacer frente al problema de raíz, entendiendo que existe una relación entre la pobreza y el incremento del trabajo infantil. Este grupo es el más sensible de la población, por lo que los esfuerzos deben sumarse para garantizarles a los niños

---

<sup>150</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil en América Latina” IPEC; consultada el 21 de febrero de 2022 y disponible en: [www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS\\_178570/lang-es/index.htm#:~:text=Programa%20Internacional%20para%20la%20Erradicaci%20del%20Trabajo%20Infantil,del%20Trabajo%20Infantil%20-%20IPEC%20en%20Am%20Latina](http://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_178570/lang-es/index.htm#:~:text=Programa%20Internacional%20para%20la%20Erradicaci%20del%20Trabajo%20Infantil,del%20Trabajo%20Infantil%20-%20IPEC%20en%20Am%20Latina)

<sup>151</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Se publica Plan de Trabajo de la CITI 2021-2024, bajo el compromiso de prevenir y erradicar el trabajo infantil”, p.1; consultada el 222 de febrero de 2022 y disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-publica-plan-de-trabajo-de-la-citi-2021-2024-bajo-el-compromiso-de-prevenir-y-erradicar-el-trabajo-infantil?idiom=es>

<sup>152</sup> *Idem.*

una infancia digna y un efectivo reconocimiento del principio del interés superior de la infancia.

#### **3.4.1.4. Convenio 182, peores formas de trabajo infantil**

Existen datos en investigaciones sobre las peores formas de trabajo infantil que se practican en diversos países para explotar a los niños y niñas en el mundo.

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas “al menos 152 millones de niños son víctimas de trabajo infantil. Casi la mitad de esos 152 millones de ellos están en situación de trabajo infantil peligroso, la mitad de esos 152 millones tienen entre 5 y 11 años; 42 millones tienen entre 12 y 14 años y 37 millones entre 15 y 17 años”.<sup>153</sup>

Esta situación tan grave se vio protegida “por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil que adoptó la Organización Internacional del Trabajo en el mes de junio de 1999; ya ha sido suscrito por 186 de los 187 países que integran la OIT (excepto Tonga).”<sup>154</sup>

Dicho Convenio está integrado por 16 artículos, su contenido más relevante es el siguiente:

1. Prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia;
2. Elaborar los miembros, programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo;
3. Prohibición de esclavitud o prácticas similares, venta de niños, la servidumbre por deudas o la condición de siervo;

---

<sup>153</sup> Véase, Noticias Mundo, “Conoce las 5 peores formas de trabajo Infantil”, p.1; consultada el 15 de febrero de 2022 y disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/conoce-peores-formas-trabajo-infantil-20200611-0038.html>

<sup>154</sup> Cfr. *Ídem*.

4. Trabajo obligatorio, reclutamiento de niños para conflictos armados;
5. La contratación o utilización para la prostitución, materiales pornográficos;
6. La contratación, utilización u oferta para actividades ilícitas, en especial para la producción y tráfico de estupefacientes;
7. Trabajos que por su naturaleza pongan en riesgo a los menores en su salud, seguridad y moral.<sup>155</sup>

En el Estado mexicano el Convenio 182 se aprueba por la Cámara de Senadores el 16 de marzo del 2000 y “publicado en el Diario Oficial de la Federación, el miércoles 7 de marzo del 2021, artículo 1º.- Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia”.<sup>156</sup> El trabajo infantil bajo las peores formas es uno de los desafíos más dramáticos que enfrenta nuestro país, si el convenio 138 ya planteaba la problemática del trabajo infantil por los efectos que trae consigo en la formación de la niñez, el C182 recrudece el desafío porque enfatiza el contexto ensombrecedor que permite el trabajo infantil en las peores condiciones humanas y a lo anterior, habría que añadirle los retos que plantea los efectos de la pandemia en el desempleo en las familias que los expertos enfatizan es uno de los factores que dificulta aún más la problemática.

---

<sup>155</sup> Véase, Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil”, p.1; consultada el 18 de febrero de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

<sup>156</sup> Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de eliminación de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. p.1; consultada el 21 de febrero de 2022 y disponible en:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio\\_182\\_sobre\\_la\\_Prohibici\\_n\\_de\\_las\\_Peores\\_Formas\\_de\\_Trabajo\\_Infantil.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio_182_sobre_la_Prohibici_n_de_las_Peores_Formas_de_Trabajo_Infantil.pdf)

Si bien es cierto, que la armonización y la entrada en vigor de los convenios internacionales no modifican de manera automática la situación, si son un paso necesario para dotar de herramientas a la sociedad en general para hacer frente a la problemática. Se enfatiza que la discriminación por género influye en que las niñas abandonen antes la escuela o se encuentren atrapadas en formas de trabajo infantil peligrosas y clandestinas. Se insiste en la estrecha relación entre pobreza y trabajo infantil peligroso para abatir uno hay que erradicar el otro.

#### **3.4.1.5. Convenio 100, igualdad de remuneración**

La desigualdad salarial es muy cotidiana y fácil de encontrar en muchos países, principalmente afecta a algunos trabajadores que por sus características se les aplica un salario bajo, como, por ejemplo: los jóvenes o personas con discapacidad, mujeres y migrantes.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra el 6 de junio de 1951, “después de haber decidido diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, se crea el Convenio sobre igualdad de remuneración en 1951”.<sup>157</sup> “La entrada en vigor del CO 100 fue el 23 de mayo de 1953. Los países que han ratificado el Convenio son 174 incluyendo México que lo ratificó en 1952.”<sup>158</sup>

---

<sup>157</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre igualdad de remuneración”, 1951 (núm.100), p.1; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

<sup>158</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración 1951”, (núm. 100); consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

El contenido del Convenio está integrado por 14 artículos de los cuales se destaca los aspectos siguientes:

1. El término remuneración que comprende el salario o sueldo ordinario básico o mínimo o cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador;
2. La expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo igual valor” que designará las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;
3. Su aplicación será en la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, contratos colectivos entre empleadores y trabajadores;
4. Todo miembro deberá de adoptar métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración y garantizar el principio de igualdad de remuneración de mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.<sup>159</sup>

El panorama de México actual, en referencia a la igualdad salarial, no ha mejorado como se quisiera, lo que se confirma con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática del INEGI, “del trimestre del 2021, respecto a que la desigualdad salarial que existe entre mujeres y hombres se mantiene y, que incluso, en algunos sectores se ha profundizado, así como lo habían mostrado otros análisis de universidades y centros de investigación en el país.”<sup>160</sup>

---

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245)

<sup>159</sup> Naciones Unidas, “Convenio sobre igualdad de remuneración”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>

<sup>160</sup> Cfr. ARELLANO, Saúl, “La desigualdad salarial entre mujeres y hombres”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

<https://www.saularellano.com/2022/02/25/desigualdad-salarial/>

Recientemente se presentó el estudio “*El Efecto de la Nueva Política de Salarios Mínimos en Brecha Salarial*” donde se señaló que en el período 2019 a 2022 por cada punto porcentual que se incrementó el salario mínimo, la brecha entre hombres y mujeres se redujo en 0.21.”<sup>161</sup>

Es necesario mencionar que se expresó que “los incrementos a los salarios mínimos contribuyeron a reducir la brecha salarial por género en los municipios en 20% desde el incremento en 2019”.<sup>162</sup>

Al respecto, “la responsable de la política laboral Luisa María Alcalde explicó que con la nueva política de salarios mínimos se recuperó 71% el poder adquisitivo a través del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, donde 6 de cada 10 aprendices son mujeres”.<sup>163</sup>

A 70 años de la ratificación del Convenio por una igualdad de género para la cotidianeidad laboral, los desafíos siguen siendo importantes, Manuela Torrei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT señala la necesidad de hacer frente a la discriminación directa e indirecta que todavía hoy existen en el trabajo femenino. La discriminación directa es aquella cuando por el mismo trabajo o uno similar se le paga menos a una mujer que a un hombre. Y la indirecta tiene que ver con medidas, aparentemente neutrales, pero que esconden un sesgo de género. Manuela Torrei señala que, “para abatir estos temas es indispensable el compromiso y voluntad genuina del Estado, del patrón y los trabajadores para propiciar un espacio de intercambio de ideas y propiciar

---

<sup>161</sup> BECERRA, Bertha, *El Sol de México*,” México redujo brecha salarial entre hombres y mujeres en el período de 2019 a 2022”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/mexico-redujo-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres-en-el-periodo-de-2019-a-2022-8102598.html>

<sup>162</sup> *Idem.*

<sup>163</sup> *Cfr. Idem.*

alternativas de solución, para ello se necesita la participación democrática de todos”.<sup>164</sup>

#### **3.4.1.6. Convenio 111, discriminación en el empleo**

El CO 111 parte del análisis de que “La discriminación en el empleo puede observarse en diversos contextos, desde las grandes oficinas de rascacielos hasta las aldeas rurales. Puede afectar a hombres o mujeres por motivos de sexo, o por su raza, color de piel, origen nacional, social, religión, u opiniones políticas diferentes a los demás, incluso a las personas con diversas discapacidades o enfermedades como el VIH/SIDA o la edad”.<sup>165</sup>

Estas situaciones que se viven día con día en todos los países del mundo, traen como consecuencia la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Considera que la Declaración de Filadelfia afirma que “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup> Cfr. OIT, Entrevista a Manuela Tomei, consultada el 3 de enero del 2022 disponible en: [www.oit.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS\\_832599/lang-es/index.htm](http://www.oit.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_832599/lang-es/index.htm)

<sup>165</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”; consultada el 5 de abril de 2022 y disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm#banner>

<sup>166</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm.111)”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Considerando que “la discriminación constituye una violación a los derechos enunciados por la Declaración de los Derechos Humanos, adopta el 25 de junio de 1958, el siguiente Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”.<sup>167</sup>

El Convenio consta de 14 artículos que contienen como puntos más relevantes siguientes:

1. La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social que anule o altere la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación;
2. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación;
3. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación;
4. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como condiciones de trabajo;
5. Todo miembro debe obligarse a llevar una política que promueva, por métodos adecuados las condiciones y la práctica nacional, para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.<sup>168</sup>

El Estado mexicano, “ratificó el Convenio 111, el 23 de agosto de 1952.”<sup>169</sup> Al respecto se dice que: “un gran avance se muestra en reformas laborales como la

---

<sup>167</sup> *Ídem*

<sup>168</sup> *Cfr. Idem.*

<sup>169</sup> Véase, Organización Internacional del Trabajo, “Ratificaciones por México”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:

llevada a cabo en el 2019, en donde el artículo 132 apartado XXX1, señala la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.<sup>170</sup>

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a través del boletín 1040, se propone: “evitar el mercado laboral diversos obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas, así como el patrón cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro del trabajo se hará acreedor de sanciones económicas que van de 18 mil 872 mil 450 pesos, conforme a la legislación de la materia”.<sup>171</sup>

Así mismo, la STPS, “pide a los trabajadores de todo el país a acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) para recibir servicios gratuitos de asesoría, orientación o representación jurídica, en caso de que se dé situaciones de discriminación.”<sup>172</sup>

---

*[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNT\\_RY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNT_RY_ID:102764), consultada 18-05-2022.*

<sup>170</sup>Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.” La Reforma Laboral previene la discriminación por razones de género”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: *<https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-previene-la-discriminacion-por-razones-de-genero-227858?idiom=es>*, consultada 18-05-2022

<sup>171</sup> Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Orienta STPS a trabajadores en caso de discriminación laboral”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: *[https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-](https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20pued e%20ser%20objeto%20de,133%20de%20la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20%28LFT%29.,)*

*[laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20pued e%20ser%20objeto%20de,133%20de%20la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20%28LFT%29.,](https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20pued e%20ser%20objeto%20de,133%20de%20la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20%28LFT%29.,)* consultada 18-05-2022.

<sup>172</sup> Cfr. *Idem*

Este convenio retoma uno de los principios reconocidos en la Declaración de Filadelfia de 1944 en la que se afirmaba el derecho de todos los seres humanos de contar con igualdad de oportunidades sin discriminación, es decir, sin distinción alguna, tanto en el empleo como en cualquier ocupación, se trata de erradicar prácticas comunes violatorias de los derechos fundamentales laborales y modificarlas para propiciar condiciones laborales protectoras de la dignidad humana.

#### **3.4.1.7. Convenio 29, trabajo forzoso**

El CO 29 señala “El trabajo forzoso se impone a adultos y niños, por autoridades estatales, empresas privadas o individuos. Se encuentra en todo ámbito de actividades económicas como trabajo doméstico, construcción, agricultura, manufactura, explotación sexual, mendicidad forzada etcétera y se practica en todos los países.”<sup>173</sup> En este sentido, “La Conferencia General de la Organización del Trabajo, actúa congregada el 10 de junio de 1930 y determina adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio y crea el Convenio sobre trabajo forzoso”.<sup>174</sup>

El Convenio consta de 33 artículos en los que destaca lo siguiente:

1. Todo miembro se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;

---

<sup>173</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos”; consultada el 12 de abril de 2022 y disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

<sup>174</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre trabajo forzoso”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

2. La expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquier y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente;
3. La expresión trabajo forzoso no comprende: servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas, condena pronunciada por sentencia judicial, en casos de fuerza mayor, guerras, siniestros varios y trabajos comunales.<sup>175</sup>

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105), se menciona porque “complementa el Convenio 29; trata del trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales, que prohíbe el uso del trabajo forzoso: como castigo por la expresión de opiniones políticas, método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida disciplinaria de trabajo, como castigo por participación en huelgas, como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.”<sup>176</sup>

En el 2014 se decidió en conjunto por los Estados miembros dar un impulso a la lucha mundial contra el trabajo forzoso, incluidas la trata de personas y las prácticas análogas a la esclavitud. Para ello se adoptó un “Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 y la Recomendación sobre el Trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), que complementan el Convenio sobre el trabajo forzoso 1930 (núm. 29).”<sup>177</sup>

---

<sup>175</sup> *Cfr. Idem*

<sup>176</sup> *Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105), consultada 18-05-2022.*

<sup>177</sup> *Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo forzoso”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:*

*[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)*

Al respecto, “el Convenio 29 es ratificado por México el 12 de mayo de 1934, pero el Protocolo de 2014 no ha sido ratificado por México”.<sup>178</sup> Por lo anterior, “la OIT, pide a 50 países, incluido México, que lo ratifiquen, estima que 40.3 millones de hombres, mujeres y menores de edad, son víctimas de formas modernas de esclavitud y explotación, por ello el organismo internacional ha hecho un llamado a los gobiernos de todo el mundo para tomar medidas urgentes.”<sup>179</sup>

En una revisión de las ratificaciones del Protocolo se encontró 59, “pero entre ellas desafortunadamente no se encuentra todavía el Estado mexicano, pero con los grandes avances que se han dado en materia de derechos humanos, se tendrá pronto la ratificación por parte del Senado”.<sup>180</sup>

El C29 protege la libertad de trabajo al igual que el artículo 5º constitucional al prohibir el trabajo forzoso sin remuneración y sin su consentimiento con la única excepción del trabajo impuesto por la autoridad judicial. En este sentido, las normas jurídicas nacionales e internacionales protegen la libertad de trabajo.

---

<sup>178</sup>Véase, Organización Internacional del Trabajo, “Ratificaciones de México”; consultada el 15 de abril de 2022 y disponible en:

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764)

<sup>179</sup>Cfr. NOTIMEX, “OIT busca ratificación de Protocolo sobre trabajo forzoso en 50 países”; consultada el 15 de abril de 2022 y disponible en: [www.capitalqueretaro.com.mx/global/oit-busca-ratificacin-de-protocolo-sobre-trabajo-forzoso-en-50-pases/](http://www.capitalqueretaro.com.mx/global/oit-busca-ratificacin-de-protocolo-sobre-trabajo-forzoso-en-50-pases/)

<sup>180</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso 1930”; consultada el 15 de abril de 2022 y disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3174672](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672)

### 3.4.1.8. Convenio 105, abolición del trabajo forzoso

La Conferencia de la Organización del Trabajo convocada en Ginebra y congregada el 5 de junio de 1957 toma en consideración las siguientes disposiciones del: “Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; Convención sobre la esclavitud, 1926, Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, 1956, Convenio sobre la protección del Salario, 1949, y para proteger derechos humanos que alude la Carta de las Naciones Unidas enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, para formar el Convenio sobre la Abolición del trabajo forzoso en 1957.”<sup>181</sup>

La aportación del Convenio 105 que es complementario del Convenio 29 sobre Trabajo forzoso, “constituye una especialización de esta norma dirigida, fundamentalmente, a la actividad estatal; se vincula con el núcleo central de Derechos Humanos e integra al concepto de derechos humanos laborales. Por lo tanto, el derecho a trabajar en libertad y dignidad, sin trabajo forzoso es un derecho humano laboral”.<sup>182</sup>

El contenido del Convenio 105 está comprendido por 10 artículos en los que se destaca lo siguiente:

1. Todo miembro se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso obligatorio;

---

<sup>181</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957 (núm. 105)”; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C105)

<sup>182</sup> ARESE, Mauricio César, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)”; consultada el 25 de abril de 2022 y disponible en: [ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/726](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/726)

2. No hacer como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
3. Como método de movilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
4. Como medida de disciplina en el trabajo;
5. Como castigo por haber participado en huelgas;
6. Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
7. El Convenio obliga a los miembros y tomen medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.<sup>183</sup>

Zenyasen Flores sostiene que: “La Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), felicitaron a México por la ratificación de 8 Convenios considerados fundamentales en materia de derechos humanos laborales: Libertad de asociación y libertad sindical (Convenio 87), Reconocimiento efectivos del derecho de negociación colectiva (Convenio 98), Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29 y 105), Abolición efectiva del trabajo infantil (Convenio 138 y 182), Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación ( Convenios 100 y 111)”.<sup>184</sup>

Este C105 se encuentra relacionado con las pretensiones y propósitos del C29, sin embargo, se dice que su diferencia radica en que mientras este último busca proteger a cualquier persona de trabajos obligatorios con fines económicos, el C105

---

<sup>183</sup> Convenio sobre la abolición del Trabajo forzoso, 1957, (núm.105), pp-1-3; consultada el 30 de abril de 2022 y disponible en: [aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/OIT%20105.pdf](http://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/OIT%20105.pdf)

<sup>184</sup> Véase, FLORES, Zenyasen, *El Financiero*, México completa la ratificación de los 8 Convenios fundamentales en materia laboral; consultada el 30 de abril de 2022 y disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-completa-la-ratificacion-de-los-8-convenios-fundamentales-en-materia-laboral/>, consultada 18-05-2022.

cobija a todos aquellos que puedan ser objeto de trabajos forzados con intenciones políticas.

Actualmente, México ha ratificado los 8 convenios antes referidos, lo que permite deducir una política nacional comprometida con los derechos fundamentales laborales reconocidos por la OIT. Además, hay que agregar que el Tratado Internacional suscrito por México conocido como T-MEC forma parte de los compromisos laborales internacionales a los que el gobierno mexicano se ha obligado a cumplir, lo que implicará nuevas reglas y redefinir sustancialmente el derecho laboral recuperando el sentido de sus raíces sociales.

También hay que hacer mención que México tiene que ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el ambiente laboral; que fue aprobado en 2019 por dicha Organización.

Recientemente, se llevó a cabo la 110 Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, del 27 de mayo al 11 de junio de 2022, en donde se abordaron los temas, entre otros, de seguridad y salud y; se prioriza la construcción de políticas públicas en la materia.

Políticas o acciones por parte del Estado que tengan *marcos integrales* regidos por los principios y derechos fundamentales en el trabajo; las normas y Convenios de la OIT sobre política, fomento y protección del empleo; 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 de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Se incluyen en estos marcos, el Convenio 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.

De igual forma es menester precisar que “estos marcos tienen que llevarse a la práctica a través de políticas nacionales de empleo, integración en Planes Nacionales y, en otras estrategias para un desarrollo más amplio, susceptibles de seguimiento y evaluación basados en pruebas empíricas; 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”.<sup>185</sup>

### **3.5. Consideraciones finales**

1. Las modificaciones constitucionales publicadas en 2017, al artículo 107 y 123, representan un cambio de paradigma en la aplicación del derecho laboral. Desaparecen las autoridades laborales conocidas como las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del poder ejecutivo y se sustituyen por Tribunales federales y locales pertenecientes al poder judicial. Se crea un nuevo órgano de justicia laboral encargado de registrar y vigilar el desempeño de las organizaciones sindicales: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quien además vigilará que la representación de los trabajadores a través de los sindicatos no sea una simulación sino que realmente protejan sus derechos para ejercer tanto su libertad, como su democracia sindical, constituyéndose en un organismo garante del respeto que en materia colectiva les corresponde asumir a favor de sus trabajadores agremiados. Este primer eje de la reforma, redimensiona y reposiciona al Estado en materia laboral, lo que implica un cambio radical en la impartición de justicia que a partir de ahora solo conocerán los Jueces o Juezas, y rompe con el paradigma del tripartismo en la administración de justicia laboral, permitiendo que ésta sea imparcial, pronta y expedita; el segundo eje reside en la democracia sindical, la cual, permitirá que los trabajadores participen de manera personal mediante el voto libre, secreto, directo y personal en la elección de sus representantes sindicales, con lo que se pretende acabar con los sindicatos blancos y extorsionadores; el tercer eje, relativo a la negociación colectiva, combatirá la

---

<sup>185</sup> *Cfr.* 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_848300.pdf)

simulación a través de la firma de los CCT, para la protección patronal, en los que se deja de lado la intervención de la base trabajadora.

2. La reforma constitucional de 2017 es el antecedente de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en 2019, cuyos ejes significativos son:

- 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.
- Justicia laboral expedita. Se crea una etapa de conciliación obligatoria previa y se establece la instauración de juicios laborales, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, inmediatez, 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 legitimación será otro requisito clave entendiendo que es un proceso de consulta a través del voto de los trabajadores para saber su respaldo o rechazo respecto al contenidos de sus contratos colectivos de trabajo vigentes, es decir, de sus condiciones laborales y, por ende, de su relación laboral. El voto debe ser personal, libre, directo y secreto, se busca garantizar que la mayoría de los trabajadores conozcan y participen democráticamente en el contenido de sus contratos colectivos de trabajo.

3. El T-MEC firmado por México el 30 de noviembre de 2018, entró en vigor el 1º de julio del 2020; entre los objetivos relevantes para el tema laboral se encuentran el poder garantizar la libertad sindical y, en consecuencia, la negociación colectiva, a través del establecimiento de disposiciones normativas laborales fuertes que permitan a los trabajadores poder elegir democrática y libremente a sus representantes, mediante el voto directo, libre, secreto y personal; así con ello,

contar con una legítima y auténtica representación sindical en beneficio de sus intereses. El T-MEC es el precedente internacional de la reforma laboral de 2019, en virtud de que, durante el inter, 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 dónde resultó un nuevo Tratado conocido como T-MEC y, a la par, también se daban las discusiones por parte de nuestros legisladores para concretar la reforma a la LFT. El T-MEC incluyó un Artículo 23 en materia laboral y un Anexo 23-A denominado “Representación de los Trabajadores en la negociación colectiva en México”; en donde se establecen compromisos para nuestro país en el sentido de hacer adecuaciones a nuestra 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.

4. México al ratificar los 8 Convenios Fundamentales de la OIT hizo obligatorio su cumplimiento en territorio nacional en atención a la contradicción de tesis 293/2011 emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Los derechos individuales y colectivos laborales comprendidos en dichos instrumentos son: Convenio 87 relativo a la libertad y protección del derecho de sindicalización; Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 138 sobre edad mínima para trabajar; Convenio 182 relativo a las peores formas de trabajo infantil; Convenio 100 acerca de la igualdad de remuneración; Convenio 111 contra la discriminación en el empleo; Convenio 29 sobre trabajo forzoso; Convenio 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

## **CAPÍTULO 4.**

### **REFORMA DE 2019, VINCULACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES DE LA UNAM**

Las reformas al artículo 123 constitucional en México de 2017 y la progresiva a la LFT de 2019, impulsaron cambios sustantivos y adjetivos significativos en la materia. Las relaciones laborales en la UNAM, tuvieron que adaptarse a las nuevas obligaciones individuales y colectivas de los trabajadores, y la Universidad, por su parte, en su calidad de empleadora también se responsabilizó de las nuevas modalidades en términos de la legislación laboral reformada, con el propósito no solo de garantizar la certeza y la seguridad jurídicas, sino acaso y más valioso aún, porque de manera general, permite a todos los integrantes de la comunidad educativa y, de manera particular, a la Universidad y a sus trabajadores, converger en la vida universitaria bajo el cobijo de la estabilidad laboral.

Las transformaciones que han tenido que encarar las relaciones laborales en la UNAM se analizan adecuadamente una vez que se comprende los elementos que las integran.

#### **4.1. Sujetos de la relación laboral**

Los sujetos de la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón, cuyo vínculo se formaliza con la celebración del contrato individual de trabajo o nombramiento. La LFT define al personal como: “Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>186</sup>

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La LFT prevé la figura de los trabajadores de confianza y en atención a la naturaleza de este tipo de relaciones laborales, los define de la siguiente manera:

---

<sup>186</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículos 8.

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. 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.<sup>187</sup>

Respecto al patrón la Ley referida señala:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.<sup>188</sup>

En cuanto a las funciones de los trabajadores de confianza, la LFT señala:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.<sup>189</sup>

En ese sentido, 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,

---

<sup>187</sup> *Ibídem*, artículo 9.

<sup>188</sup> *Ibídem*, artículo 10.

<sup>189</sup> *Ibídem*, artículo 11.

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:

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50.<sup>190</sup>

Por su parte, el Contrato Colectivo de Trabajo de la AAPAUNAM, define a los sujetos de la relación laboral, al pie de la letra:

### 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 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.

---

<sup>190</sup> *Ibidem*, artículo 49.

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.<sup>191</sup>

La definición de estos sujetos de la relación laboral también la encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM 2020-2022; como se aprecia en las siguientes referencias:

#### 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.

##### TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados

---

<sup>191</sup> UNAM, *AAPAUNAM Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023*, AAPAUNAM, México, 2021, pp. 17 y 18.

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.

#### 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 naturaleza de su Contrato Individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría.

#### CLÁUSULA No. 10

##### Trabajadores en la construcción y ampliación de obras

La UNAM deberá acreditar ante el Sindicato la naturaleza de las obras a realizar y sólo cuando se trate de construcción de obras y ampliación de las mismas podrá convenirlas con contratistas particulares, a quienes exigirá el cumplimiento pleno de las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo establece a favor de los trabajadores a su servicio, incluyendo el pago de salarios correspondientes a la zona económica donde se ubiquen las obras a realizar o ampliar, vigilando UNAM y el STUNAM el cumplimiento de estas obligaciones.

Los contratos de construcción o los de ampliación de obras, se asignarán por concursos cuando así lo determine la normatividad en la materia. Para instrumentar los compromisos señalados en el párrafo anterior, la UNAM informará por medio de la Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento con oportunidad al STUNAM sobre los concursos para ampliación de obra o construcción de obra nueva, entregando al Sindicato copia de las convocatorias de los concursos y sus resultados, al menos con

veinticuatro horas previas al inicio de las obras, a fin de que se exija a los contratistas que apliquen íntegramente la Ley Federal del Trabajo a sus propios trabajadores.

Las compañías contratistas particulares que no cumplan con lo establecido en la presente Cláusula, serán retiradas sin responsabilidad para el Sindicato.

#### CLÁUSULA No. 11

##### Trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este Contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país. En ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Universidad será superior al 5% de los trabajadores al servicio de la UNAM.

La Institución realizará, a solicitud del Sindicato las gestiones necesarias ante las autoridades competentes para obtener la internación en el país, así como el permiso para laborar en la Institución, de trabajadores extranjeros.

Atendiendo la naturaleza específica de los trabajadores de la OFUNAM, para la contratación de personal extranjero se estará a lo pactado en las Bases de Operación que los regula.

#### CLÁUSULA No. 12

##### Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores, materia de relación laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales se les aplicará el presente Contrato.<sup>192</sup>

En la UNAM existen trabajadores académicos y administrativos, los primeros realizan actividades para alcanzar los fines sustantivos de la UNAM, es decir, la

---

<sup>192</sup> UNAM, *STUNAM Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022*, STUNAM, México, 2021, pp. 21 y 23.

docencia, la investigación y la extensión de la cultura. En ocasiones, los académicos de forma simultánea, también pueden desempeñar funciones de carácter administrativo; y estos últimos, 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.

#### **4.1.1. Condiciones de trabajo**

Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico y administrativo, se rigen por las disposiciones previstas en los Contratos Colectivos de Trabajo, en la Constitución Federal, en la LFT en los Convenios y Tratados Internacionales y demás lineamientos jurídicos laborales aplicables.

De manera general, en la Máxima Casa de Estudios hay condiciones o *aspectos laborales de puntual atención*<sup>193</sup>, que se anotan a continuación:

- Evitar que el personal contratado de confianza u honorarios, así como los prestadores del servicio social realicen funciones que están reservadas al personal administrativo de base.
- Previo a la contratación de personal de confianza, el administrador de la dependencia presentará conforme al convenio único, el dictamen correspondiente a la delegación sindical.
- Los administradores de las dependencias deberán informar por escrito al STUNAM, los nombres, funciones y periodo de los alumnos que presten su servicio social en su dependencia.
- Los administradores de las dependencias se apegarán a la circular DGPE/DGAJ/DGPO/046/2011 del 10 de octubre de 2011, que determina que no tienen facultades para firmar localmente con los representantes sindicales aspectos sobre creación de plazas, medias plazas, complementarios, reubicaciones, transferencias, permutas, etc.

---

<sup>193</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, Tríptico: *Aspectos Laborales de Puntual Atención 2022*, UNAM, México, 2022, Aportación inédita para la DGPe.

- Los administradores de las dependencias se deben de abstener de contratar personal de base para ocupar plazas de confianza.
- Los administradores de las dependencias no deben compactar jornadas cuando el trabajador tiene contratada plaza y media.
- Los administradores de las dependencias deben observar en todo momento lo establecido en la LFT, el CCT del personal administrativo, así como los diversos instrumentos bilaterales que se han suscrito dentro del marco de la relación laboral.
- Cuando se genere una vacante en una plaza de base, deberá solicitar a la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, inmediatamente su cobertura mediante el proceso escalafonario.
- En los concursos de escalafón apoyar a los trabajadores, que, por olvido o extravío, requieren recuperar su NIP.
- Vigilar que no se cambien las funciones a los trabajadores a fin de no generarles derechos de reubicación a puestos de mayor rango salarial.
- Cumplir con las disposiciones que los obliga a levantar la documentación correspondiente a los trabajadores que lo soliciten cuando se presuma la posibilidad de un riesgo de trabajo, conforme lo establece la ley del ISSSTE, a fin de no incurrir en responsabilidad (Art. 60 Ley ISSSTE).
- Se deben cumplir con los recorridos mensuales que de manera bilateral deben realizar las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo.
- En caso de que se reporten incidencias de seguridad y salud que impidan que se lleven a cabo las actividades normales, los trabajadores o sus representantes sindicales, no pueden suspender las mismas de manera unilateral, en todo caso deberán consultar al Departamento de Seguridad e Higiene de Relaciones Laborales.
- Cuando la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo emita un dictamen, debe darse cumplimiento en sus términos.
- Para el caso de ropa y calzado de trabajo, dar de alta en tiempo y forma en el sistema de ropa de trabajo y hacer la entrega de la misma conforme al CCT.
- El tiempo extraordinario debe solicitarse en los términos de la cláusula 29 del CCT y realizar su pago dentro de las siguientes 2 quincenas en que se devengó.

- Los movimientos del personal a través de Formas deberán tramitarse con mayor oportunidad.
  - Deberá tramitarse con puntualidad el no pago por faltas o retardos.
  - Las labores de conservación y mantenimiento deben ser solicitadas conforme al procedimiento establecido de manera bilateral entre la UNAM y el STUNAM (cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo).
  - Para llevar a cabo el trámite de pago por Labores de Conservación y Mantenimiento, cláusula 15 del CCT, deben tener la documentación que ampara los compromisos de las labores a realizar y su cumplimiento, así como el acuerdo con los importes a pagar, conforme a los costos unitarios que determine la Dirección General de Obras y Conservación.
  - Cuando se pretendan llevar a cabo labores conforme a la cláusula 10 del CCT (obra nueva o ampliación) deberá darse el aviso correspondiente al STUNAM a través de la CM de Conservación y Mantenimiento al menos con 24 horas previas al inicio de la obra.
  - En el caso de que los trabajadores sin fundamento legal o contractual impidan el desarrollo de las actividades de una dependencia, el administrador de ésta deberá a través del subsistema jurídico levantar las actas que corresponda e instaurar el PIA.
1. No deben autorizar tiempo extra en funciones distintas a la categoría en las que están contratados.
  2. Informar al personal universitario “ambos regímenes” la necesidad de designar o actualizar los beneficiarios para efectos del SAR ante el PENSIONISSSTE, para lo cual podrán dirigirse al módulo ubicado en la tienda UNAM.
  3. Tramitar en tiempo y forma los movimientos de altas, bajas y licencias del personal universitario, atendiendo la normatividad relativa a:
    - Procedimiento para la contratación de plazas de confianza con una retroactividad no mayor a 15 días, a partir de la fecha en que éstas surtan efectos.
    - Retroactividad en movimientos de licencias, con una retroactividad no mayor a 15 días, a partir de la fecha en que éstos surtan efecto.
    - Trámite de baja de personal.

- Lineamientos para la suspensión de depósitos bancarios del personal que cause baja.
  - Procedimiento de aviso para dar seguimiento a los movimientos próximos a vencer e irregularidades de personal académico.
  - Pago oportuno de los adeudos de las plazas.
4. Promover la designación y/o actualización de beneficiarios del personal universitario para el Pago de Marcha a través de la página [www.personal.unam.mx](http://www.personal.unam.mx), conforme a las circulares DGPE/013 y 014/2010.
  5. Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de trabajo, conforme a la normatividad aplicable, la entidad o dependencia deberá contar con la suficiencia presupuestal; así mismo, las dependencias deberán reportar de inmediato el tiempo extraordinario laborado ante esta Dirección General, para el pago correspondiente, a fin de hacerlo efectivo a más tardar en un plazo que no exceda de dos quincenas siguientes a aquella en la que se haya devengado.
  6. Observar que la contratación de Honorarios, dada su naturaleza sea de carácter civil.
  7. Actualización oportuna de los dictámenes del personal de confianza y de los funcionarios que correspondan.

#### **4.1.1.1. Reducción de la jornada de trabajo**

Existen dos condiciones de trabajo básicas de gran importancia: la reducción de la jornada de trabajo y el salario mínimo.

Respecto a la reducción de la jornada laboral, hubo muchos líderes obreros en el mundo que señalaban que el ser humano requería ocho horas para trabajar, ocho horas para distraerse y convivencia con la familia y ocho horas para descansar; demanda que los trabajadores reclamaban como un beneficio que les correspondía para su libre desarrollo en condiciones saludables, lo cual no fue una excepción en nuestro país.

Al firmarse la Constitución de 1917 en México, quedaron plasmados en diferentes fracciones del naciente artículo 123, los aspectos más importantes en relación con las jornadas de trabajo y se mencionan 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.<sup>194</sup>

En muchos casos, las jornadas máximas no se aplicaron bajo las mismas situaciones, y en diversos 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 Ley ha establecido para cada tipo de trabajo.

---

<sup>194</sup> *Op. cit.*, nota 81.

En la UNAM, con el paso del tiempo, cuando se comenzaron a regular en diversos instrumentos, lo relativo a las condiciones de las relaciones laborales, no fue la excepción ir estableciendo de acuerdo a las necesidades propias de la Institución, las jornadas que correspondían tanto al personal académico, el que de manera regular, salvo sus excepciones, se contrata por horas, medio tiempo y tiempo completo, apegándose a lo establecido en el citado artículo 123, y en ocasiones logrando mejores condiciones de las que refiere dicho precepto constitucional.

#### **4.1.1.2. Salario mínimo**

Es necesario considerar que en toda relación laboral, el pago al trabajador por sus servicios prestados al patrón, deben ser debidamente remunerados. La relevancia del salario radica en ser la independencia económica el punto de partida para el disfrute de todos los demás derechos humanos, incluyendo los derechos educativos, culturales y políticos. En cuanto al salario mínimo, la CPEUM de 1917 lo reguló en el artículo 123 apartado "A" 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.<sup>195</sup>

En 1933, el presidente interino Abelardo L. Rodríguez, creó la comisión del salario mínimo, poniendo en vigor el primer salario mínimo a partir del 1 de enero de 1934, y será el 21 de noviembre de 1962, mediante decreto emitido por el Presidente Adolfo López Mateos, que se modifica el Artículo 123, y se adiciona la fracción VI del Apartado A, incluyendo la clasificación del salario mínimo, quedando establecido que los mismos se fijarían por "Comisiones Regionales" integradas de manera tripartita y

---

<sup>195</sup> *Ídem.*

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 sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.<sup>196</sup>

Nuevamente en 1986 se reforma la fracción VI multicitada, precisándose 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

---

<sup>196</sup> Poder Judicial de la Federación, *En el devenir constitucional de México. 100 Aniversario Constitución 1917*, última actualización 25 de mayo de 2021, México; consultada el 28 de junio de 2021 y disponible en: [www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sitemap](http://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sitemap)

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.<sup>197</sup>

En 2016 se realiza una nueva reforma a la parte final del primer párrafo de la fracción VI, en los siguientes términos: [...]El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.<sup>198</sup>

Dicha modificación, llevará a la creación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), la cual se dice, perdió el fin para el que fue creada, y en un corto tiempo vino a causar un grave perjuicio a los trabajadores, ya que en sus inicios el valor de la UMA era semejante o igual al salario mínimo, pero con el paso del tiempo, quedó rezagada y con ello se dio una gran merma en el monto de las pensiones, lo cual no solo no se pudo echar atrás en los combates judiciales, sino que fue avalado por el máximo tribunal, ya que al principio había tesis del poder judicial que señalaban que la UMA no debía utilizarse para el cálculo de las pensiones. Sin embargo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tras una contradicción de tesis, resuelve en un sentido totalmente contrario, dejando a los trabajadores en 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 base a la Unidad de Medida y Actualización (UMA)

---

<sup>197</sup> *Ídem.*

<sup>198</sup> *Op. cit., nota 123.*

y no en salarios mínimos. Ello derivado de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario”.<sup>199</sup>

Desafortunadamente 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, lo cual fue una decisión que se tomó más por la vía política que jurisdiccional.

Por otro lado, en el texto de 1917, la fracción VII del artículo 123, señala que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;” lo que en el caso de la UNAM no aplica hoy en día ya que existe un capítulo especial que permite que haya una diferencia de salarios.

Por otra parte, la fracción X, que señala que “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.” Esta disposición tiene su razón de ser en el antecedente de lo que fueron las tiendas de raya y el pago del salario con mercancías o monedas no autorizadas. En este punto, se menciona que ha habido un gran avance, ya que hoy en día, al trabajador, como parte complementaria del salario se le entrega un vale de despensa, en el caso del personal administrativo, y en el del académico se le abona el valor de dicho vale al monto de su salario; asimismo, se ha logrado pactar que el salario se pueda hacer mediante depósitos bancarios, con lo cual ha quedado desactualizado el texto en comento.

Por su parte, el artículo 91 de la LFT establece: “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 profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”<sup>200</sup>

---

<sup>199</sup> *Op. cit., nota 86.*

<sup>200</sup> *Op. cit., nota 60, artículo 91.*

Igualmente, los artículos 92 y 93 de la citada ley, señalan 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 en donde los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, como en el caso de pensiones alimenticias, pago de rentas, pago de abonos del INFONAVIT o del FONACOT, con sus respectivas limitantes; disposiciones que en su conjunto aplican a la UNAM en lo conducente, ya que los propios CCT se refieren a la supletoriedad de la Ley, para todo aquello que no se contenga en dichos contratos”.<sup>201</sup>

Se señala que en fecha reciente, el 30 de marzo de 2021, se emitió un Decreto mediante el que es adicionado el artículo 90 de la LFT, relativo al salario mínimo quedando 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.<sup>202</sup>

Se considera de suma importancia esta modificación a la fracción VI, en virtud de que, por una parte, incluye lo relativo a la equidad de género, y por la otra, que la

---

<sup>201</sup> *Op. cit., nota 60, artículo 97.*

<sup>202</sup> *Op. cit., nota 60, artículo 90.*

CONASAMI, debe fijar los salarios mínimos en consideración con el índice inflacionario para no perder el poder adquisitivo de los trabajadores evitando una escalada de precios en la canasta básica. En este punto se destaca que la Universidad ha negociado con el gobierno federal los porcentajes de incremento al salario y a las prestaciones de los trabajadores, los cuales de manera regular si bien es cierto no son iguales al porcentaje de aumento que se otorga al salario mínimo, si es un referente y a la vez permite que se establezca un tope, con el que jamás han estado de acuerdo ni los trabajadores académicos ni los trabajadores administrativos, sin embargo, no les queda más que aceptar los ofrecimientos gubernamentales.

#### **4.1.2. Ingreso, permanencia y retiro de las personas trabajadoras**

Se reconoce que el proceso de ingreso, permanencia y retiro de las personas trabajadoras de la UNAM se hará, según se trate del personal académico o administrativo, conforme a las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales de estos con la Universidad.

Para el ingreso del personal académico, habrá que participar en un concurso de oposición abierto, establecido en el Estatuto del Personal Académico, todos los trabajadores académicos tienen ese derecho.

Las formas excepcionales de contratación son: por obra o tiempo determinado, y por contrato, ambos se llevarán a cabo en los términos de la legislación universitaria.

En ningún caso, ni bajo ninguna circunstancia, podrá requerirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación universitaria para el ingreso, definitividad y/o promoción a las diversas categorías y niveles a los que puede optar el personal académico, los cuales están debidamente señalados en la misma.

La clasificación del personal académico, se encuentra establecida en el Estatuto del Personal Académico (EPA). De este modo, las categorías que se encuentran son de Ayudante de Profesor e Investigador, en el caso de los ayudantes de profesor, pueden ser por horas o de medio tiempo o tiempo completo; los de investigador siempre son de medio tiempo o tiempo completo. Otra de las categorías es la de los

Profesores que pueden ser de asignatura o de carrera; también tenemos a los Técnicos Académicos y a los Investigadores, categorías que son consideradas dentro del personal académico de carrera. Ordinariamente, el EPA establece que el personal académico, con excepción de los ayudantes, deben ingresar a través de concurso de oposición, pero también da la excepción en la contratación, pudiendo ser contratados aún sin el requisito de presentar el concurso, situaciones que se encuentran reguladas en el EPA.

Se resalta, que este último instrumento presenta muchas imprecisiones que provocan conflictos de manera regular, ya que, si bien el trabajador académico tiene derecho a solicitar la apertura de un concurso de oposición, después de un periodo lectivo, puede ocurrir que el trabajador funde su petición en el CCT, y específicamente alude la aplicación de las cláusulas trece y catorce de dicho ordenamiento. Sin embargo, ocurre que su petición no es atendida, o bien no se les renueva su contrato, por lo que acuden ante las comisiones mixtas del personal académico, alegando una violación a dichas cláusulas contractuales, lo cual ha sido combatido por la representación universitaria, apoyada en lo establecido tanto en el artículo 3º constitucional como en el capítulo especial de la LFT, en el sentido de que se trata de aspectos académicos que son facultad exclusiva de la Institución, con lo cual, hasta la fecha, no ha habido acuerdo entre las partes.

Ahora bien, la admisión, adscripción y ascenso del personal administrativo se llevará a cabo de acuerdo con el CCT correspondiente, al Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de base y a los perfiles de puestos.

La relación laboral de los trabajadores administrativos, en ningún momento se verá afectada ni por la forma de pago que adopte la Universidad ni por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados. Cabe precisar que el mencionado Catálogo de Puestos tiene que ser revisado y actualizado.

En materia de contratación, respecto de sus trabajadoras y trabajadores, la UNAM se obliga a contratar exclusivamente personal sindicalizado y a no contratar personal de confianza o por servicios profesionales para la realización de las funciones contempladas en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de base.

En atención a la exclusividad por parte del STUNAM para la contratación, se señala que este tipo de personal ingresa a la UNAM a propuesta de dicho sindicato, a partir de la existencia de una vacante debe proponer al candidato, quien debe cumplir con los requisitos del puesto, establecidos en el Catálogo de Puestos de Personal Administrativo de Base. Por otro lado, las personas trabajadoras que aspiran a tener una promoción, pueden obtenerla por dos vías, una será cumpliendo los requisitos a través de la escolaridad y la antigüedad; y la otra, es a través de la capacitación en donde si aprueban el curso correspondiente al puesto al que aspiran, obtienen una carta de aptitud que les posibilita para ocupar la vacante. Cuando son varios los aspirantes, la situación se determina de manera preponderante con la antigüedad que tiene el trabajador dentro del empleo para poder ocupar el puesto y por tener la carta de aptitud correspondiente.

La naturaleza de la contratación misma refleja la diversidad de tipos de contratos (cuando se celebran) y ofrece la posibilidad de mantenerse en el empleo, es decir, de tener una estabilidad laboral, salvo que se incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la LFT.

Hay que tener presente que el Apartado A del artículo 123 constitucional y el Apartado B de este mismo dispositivo legal, regulan también al personal de confianza cuyas características vienen a ser aún más endebles en cuanto al trabajador que presta servicios para el Estado, en especial, lo relativo a la estabilidad en el empleo.

Se menciona que de acuerdo a la naturaleza de las contrataciones, estas pueden ser por un tiempo determinado -cuya vigencia se fija en la contratación-; por obra determinada -con una vigencia más amplia-, pero en ambos casos a la conclusión del término o de la obra deja de existir la relación laboral.

Ante la instancia jurisdiccional, se ha demostrado que cuando el trabajador acredita que la materia de la contratación subsiste, y la relación laboral ha sido basada en un contrato por obra determinada o bien por tiempo determinado, es factible que el trabajador obtenga un fallo por parte de la instancia jurisdiccional a su favor como despido injustificado, a menos que el propio patrón acredite algunas de las causales

de rescisión previstas en el artículo 47 apartado A de la LFT, en la que haya incurrido el trabajador.

También se señala el contrato por tiempo indeterminado, el cual, se caracteriza en la lexicología jurídica como aquél mediante el cual el trabajador adquiere una base, que lo cobija bajo el principio de estabilidad laboral muy necesaria, por las razones previamente señaladas, siempre y cuando el trabajador no incurra en alguna de las causales previstas para aplicar la separación, suspensión o bien la rescisión de la relación laboral individual. Mientras esto no suceda, las causas o razones del patrón para prescindir del trabajador tendrán que sujetarse al artículo 47 de la LFT, de no ser así, se dice que se trata de un despido injustificado.

Grandes Maestros, entre ellos, Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, José Dávalos Morales confirman que esta forma de contratación por tiempo indeterminado garantiza la permanencia o estabilidad en el empleo ya que mantiene la vigencia de la relación de trabajo.

Las reformas a la LFT de 2012 incorporaron nuevas formas de contratación previo al contrato por tiempo indeterminado, se trata de las modalidades *a prueba* y la de *capacitación inicial*, las cuales quebrantan el principio de estabilidad en el empleo.

El contrato a prueba es una figura actualmente legal, pero se menciona, que no ofrece una estabilidad laboral al trabajador; ya que su permanencia va a depender de varios criterios de interpretación por parte del patrón, por la eficacia en el empeño, el compromiso, la dedicación que pueda tener el trabajador en el desarrollo de la materia de la contratación, sino de otras condiciones totalmente alejadas de lo que es la relación que dio motivo a la contratación. Se precisa que, históricamente estos contratos a prueba dejan en un estado de total desprotección a los propios trabajadores, sin embargo, lo previsto actualmente en la ley, le da el motivo, al empleador para usarlo, aunque no es una recomendación.

Respecto de la contratación que requiere previa capacitación, es una condición menos desafortunada, porque a través de esta, quien aspira a ocupar un puesto puede acreditar tener la habilidad, la capacidad, la disposición al desarrollo

de la materia de contratación, y esto puede llevar a resultados afortunados que permiten al empleador allegarse de los mejores recursos humanos para el cumplimiento de las necesidades que tiene dentro de la propia empresa, y también posibilita al trabajador allegarse de los conocimientos para el desempeño del trabajo, así es que esta modalidad de contratación favorece, en especial, al propio trabajador.

Hoy, de cara al proceso de adecuación por las modificaciones incorporadas con la reforma laboral del 1º de Mayo de 2019, se entiende que el empleador tiene la obligación expresa de celebrar un contrato individual de trabajo, cuyas características más allá de la teoría de los contratos, debe contener los siguientes elementos: la personalidad de quienes contratan, definir con exactitud cuáles son las tareas a desempeñar por parte del trabajador, la certeza de un salario, de un horario donde va a estar en una relación de subordinación con el patrón, la firma del patrón ya que su omisión, la cual, desafortunadamente ocurre regularmente, se considera una falta de responsabilidad del patrón, y por tanto, el trabajador puede apelar, incluso, que dichas características son inexistentes en la relación de trabajo, y la carga de la prueba, va a recaer en el empleador

Se insiste, que en toda relación laboral debe generarse el contrato individual más allá de la existencia de un contrato colectivo, porque éste último es un instrumento que regula las relaciones gremiales de trabajo dentro de una empresa o establecimiento, pero no define las características propias de la relación individual de trabajo entre el empleador y el propio trabajador (tabulador de puestos, salarios, etcétera).

Ahora, la obligación del patrón de celebrar los contratos individuales de trabajo en favor de los trabajadores es una disposición legal expresa, un punto que se reconoce favorablemente en la adecuación a la LFT en protección a los derechos humanos laborales.

Un ejemplo típico de esta pertinente disposición legal se observa cuando ante la instancia jurisdiccional el trabajador con su contrato individual acredita la existencia de la materia de contratación, ya sea por obra determinada o bien por tiempo determinado. Cuando esto sucede y se quiere rescindir al trabajador, es

factible que este obtenga un fallo por parte de la instancia jurisdiccional a su favor, siempre y cuando, el patrón no acredite algunas de las causales de recisión previstas en el artículo 47 de la LFT. Cuando no se de este último supuesto, y se mantiene la relación de trabajo, la cual se ha venido prorrogando, es decir, ha venido demostrando el trabajador que es un elemento que cumple con sus obligaciones, y aun subsistiendo la materia de contratación ya no hay ninguna recontractación, el trabajador puede demandar y exigir que se mantenga la relación de trabajo, así como se le haga efectivo el derecho humano laboral a la estabilidad en el empleo, precisamente por demostrar su eficacia, su dedicación y su empeño dentro del mismo. Plausiblemente se estará ante un juicio en el que se advierte que, si el patrón no acredita las razones por las que está prescindiendo de su trabajador, pese a que existe una contratación por tiempo u obra determinado, se entenderá estar demandado por despido injustificado.

En cuanto al tema de la suspensión de las relaciones de trabajo, la Ley hace notar que al término de la condición, va a reiniciarse la relación del trabajo, no obstante puede devenir una de las causas que lo impidan, por ejemplo cuando el trabajador es privado de su libertad porque está sujeto a un proceso de carácter penal, y en consecuencia, no puede asistir a su centro de trabajo; por lo que debe solicitar la suspensión de la relación individual de trabajo, la cual le va a imposibilitar al patrón dar por concluida la relación laboral hasta que termine el proceso que imposibilita al trabajador presentarse a laborar. Desde luego que, durante esa suspensión, también cesan para el patrón las obligaciones de entregar el salario y las prestaciones al trabajador; aunque lo fundamental es que este último no pierda su fuente de trabajo, a no ser que al término del proceso penal se dicte una resolución que lo prive de su libertad; en ese caso el empleador tendrá la opción de rescindir la relación individual de trabajo que vincula al trabajador con empresa.

Otras causales bajo las cuales el trabajador obtendrá el derecho a la incorporación habiendo solicitado la suspensión, puede ser el de una enfermedad no profesional que le imposibilite presentarse a laborar, si no tiene la cobertura de la Seguridad Social en la dimensión en la que representa la atención de esa enfermedad no profesional. Si se trata de una enfermedad profesional tendrá la

cobertura que corresponda para que se le otorgue la incapacidad correspondiente, después de acreditar las razones o motivos por los que el trabajador no se está presentando a laborar.

Existen diversas clasificaciones sobre las causas que producen la extinción de la relación laboral -retiro de las y los trabajadores; la propuesta de Rafael Caldera se basa en el criterio de la intervención de la voluntad de las partes, en ese sentido existen tres formas de dar por terminada la relación: “a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrón o del trabajador”<sup>203</sup>

Otra de las causas por la que se extingue la relación de trabajo es la jubilación, misma que “es la acción de jubilar o jubilarse o la pensión que recibe quien se ha jubilado”<sup>204</sup> Se dice que el jubilado es la “persona que, cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión.”<sup>205</sup> Alfredo Sánchez Castañeda señala que las dos leyes que regulan las prestaciones de seguridad social en México, es decir, la del ISSSTE y la del IMSS, reconocen a la jubilación como la pensión que recibe un trabajador por los años laborados o por su edad y resalta que “el concepto de jubilación no se encuentra en la Constitución ni en la LFT, y en la actualidad tampoco en la LSS y la LISSSTE.”<sup>206</sup> En la legislación nacional cada vez se le da más uso al término pensión en sustitución al de jubilación, aun cuando la naturaleza jurídica de esta última es la de ser una pensión.

La SCJN en varias tesis ha sostenido que la jubilación es una prestación exclusivamente contractual, de ahí que su aplicación y cuantía debe ceñirse a lo estipulado en las cláusulas del contrato.

---

<sup>203</sup> Cit. por Hernández Álvarez, Oscar, “La terminación de la relación de trabajo”, en de Buen Lozano, Néstor, (Coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM-IIJ, México, 1997, p. 537.

<sup>204</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo y Morales Ramírez, María Ascensión, “Derechos de las personas pensionadas y jubiladas”, UNAM-INHERM-IIJ, México, 2018, p. 1.

<sup>205</sup> *Idem*.

<sup>206</sup> *Ibidem*, p. 3.

Tomando en consideración este último criterio, la jubilación en México entraría en la clasificación como aquella forma de cesar la relación de trabajo por voluntad de ambas partes, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en el CCT o contrato individual de trabajo.

La muerte del trabajador entraría en la segunda forma, es decir, una causa ajena a la voluntad de las partes. Toda vez que la relación de trabajo implica la obligación del empleado de prestar personalmente sus servicios, por lo que, su fallecimiento daría por concluida la relación de trabajo automáticamente. Esta hipótesis está contemplada en el artículo 53 fracción II de la LFT, que a la letra establece:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.<sup>207</sup>

Las hipótesis que actualizan la última forma, es decir, la conclusión de la relación laboral por voluntad del trabajador o de patrón, serían la renuncia para el primero y el despido para el segundo.

En términos generales el derecho laboral protege la permanencia en el trabajo, particularmente, la garantía de la estabilidad en el empleo, sin embargo, cabe mencionar que la ley no prohíbe que las partes unilateralmente pongan fin a la relación laboral. La doctrina del trabajo internacional no es unánime en el uso de las expresiones para estos casos, se habla indistintamente de: *resolución*, *rescisión*, *denuncia*, *desahucio*, *revocatoria*, *renuncia*, *dimisión*, *despido* y *retiro*. En la

---

<sup>207</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 53, fracción II.

doctrinal laboral nacional se usa la expresión renuncia como la más adecuada para referirse al retiro voluntario del trabajador. Si es el caso, la LFT no exige formalidad alguna al trabajador, basta la sola manifestación de su voluntad de poner fin a la relación laboral de forma expresa para que ocurra el retiro justificado.<sup>208</sup>

#### **4.2. Suspensión, terminación y rescisión**

Cuando hablamos de las causas de suspensión de la relación laboral, primero habrá que distinguir si se trata de una relación individual o colectiva y después identificar si es una causa de suspensión o rescisión laboral.

Se habla de suspensión laboral cuando ocurre alguna causa justificada que interrumpe temporalmente la relación laboral pero se señala que esta figura jurídica laboral tiene el propósito de evitar la ruptura definitiva del contrato de trabajo: “la suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente, también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales”.<sup>209</sup>

Esta institución laboral, siguiendo la clasificación de Mario Pasco Cosmópolis, puede presentar diversas formas a saber:

- En cuanto a su ámbito personal: puede ser individual si solo afecta a un trabajador, o colectiva, si se aplica a un grupo;
- En cuanto a sus efectos: puede ser absoluta, si se interrumpen tanto la prestación del trabajador como el pago de la remuneración por parte del patrón, o puede ser relativa, si ocurre el cese de la prestación laboral del trabajador, pero no así el pago de la retribución correspondiente por parte del empleador;
- En cuanto a su origen puede derivar unilateralmente de la voluntad del trabajador(es) como ocurre con la huelga, o que la fuente sea el patrón como ocurre

---

<sup>208</sup> *Op. cit*, nota 60.

<sup>209</sup> Pasco Cosmópolis, Mario, “Suspensión del contrato de trabajo”, en de Buen Lozano, Néstor (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, IJ, 1997, p.481.

con la suspensión disciplinaria. También puede tener una causa interna y venir de la voluntad de ambas partes como sucede con las licencias convencionales, o que su origen sea una causa externa como el caso fortuito o la fuerza mayor.

- En cuanto a su regularidad, se habla de la certeza de su realización como algo programado como es el caso de las vacaciones, o bien, por la incertidumbre de su intempestiva presentación como es el caso de accidentes o enfermedades.

La doctrina laboral señala como características esenciales de la suspensión primero, la causalidad, que se refiere a la existencia de una causa válida y suficiente, la cual no necesariamente está expresamente en la ley, sino que también puede contemplarse en el contrato individual de trabajo, en el CCT, en la costumbre o incluso acuerdos entre los sujetos de la relación laboral. La segunda característica es la temporalidad, lo que significa que su aplicación es transitoria y proporcional a la causa que le da origen. Por el contrario, si se extiende en el tiempo estaríamos en presencia de la rescisión o terminación laboral. Sin embargo, por la naturaleza de la suspensión cuando concluye la causa termina automáticamente la misma y se reanudan las obligaciones propias de la relación laboral. En este sentido, se menciona que los efectos de la suspensión implican que algunos se paralizan, pero otros se mantienen vigentes.

Como muestra, el principal efecto de la suspensión es el cese de la obligación del trabajador de presentarse al centro de trabajo a rendir sus tareas como efecto de una causa justificada. Del mismo modo se paraliza el deber del patrón de realizar el pago del salario si se trata de la suspensión absoluta.

Por lo que hace a los derechos laborales que subsisten en favor del trabajador son: el reconocimiento de antigüedad, la reserva del puesto de trabajo, la continuidad en la afiliación a la seguridad social, por mencionar algunos.

En un primer caso, la **suspensión de la relación individual de trabajo** está regulada en el derecho laboral mexicano en el artículo 42 de la LFT donde se mencionan las siguientes causales:

I. Enfermedad contagiosa del trabajador,

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La Falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
- VIII. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.<sup>210</sup>

La suspensión colectiva, por su parte está regulada en el artículo 427 de la LFT y señala como causas de suspensión de las relaciones laborales en una empresa las siguientes:

En el segundo caso, en cuanto a **la suspensión de la relación laboral colectiva**, tenemos que el artículo 427 de la LFT señala las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, siendo estos:

---

<sup>210</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 42.

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y
- VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.<sup>211</sup>

Por lo anteriormente señalado, se menciona que la figura jurídica laboral de la suspensión busca proteger y garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, y sus derechos fundamentales laborales como el trabajo digno, recibir un salario, cobertura de seguridad social y certidumbre en el trabajo, entre otros.

Ahora nos referiremos a la **terminación de la relación de trabajo, tanto desde el ámbito colectivo como del individual**, regulada en los artículos 433 a 439 de la LFT. Así tenemos, que en los casos en que se puede dar por **terminada la relación colectiva de trabajo**, el artículo 434 dispone textualmente:

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

---

<sup>211</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 427.

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.<sup>212</sup>

Estos son solo supuestos de cómo la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras puede verse suspendida. También existen causas de rescisión de la relación laboral individual previstas en el artículo 47 de la LFT.

Es menester retomar, un planteamiento semántico que genera confusiones que el presente trabajo busca evitar. En la doctrina laboral, para unos, se suele usar la expresión *rescisión* para referirse a la terminación de la relación laboral “más allá de las de las razones y voluntades que puedan concurrir; para otros, supone la extinción unilateral de la relación ligada a la culpabilidad de la otra parte; la decisión del trabajador de dar por terminada la relación por culpa del empleador se conoce en algunos países como *despido indirecto*, en otros como *retiro*, y en otros como *renuncia*.”<sup>213</sup>

En este sentido, se habla de rescisión laboral para referirse a lo que Oscar de Buen llama el final de la relación de trabajo. A diferencia de la suspensión cuya característica es ser una figura temporal que una vez cesada la causa que la origina se reincorpora el trabajador en el goce de su puesto y sus derechos, en la rescisión concluye dicha relación y sus beneficios.

---

<sup>212</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 434.

<sup>213</sup> De Buen Unna, Oscar, “La extinción de la relación de trabajo”, en de Buen Lozano, Néstor (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, IJ, 1997, p. 502.

Las condiciones individuales y colectivas de trabajo deben estar previstas en los contratos individuales o los CCT para asegurar la estabilidad en las relaciones laborales en la UNAM. Salvo que se incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la LFT.

Se reitera que el Apartado A del artículo 123 constitucional y el Apartado B de este mismo dispositivo legal, regulan también al personal de confianza cuyas características vienen a ser aún más endeble en cuanto al trabajador que presta servicios para el Estado, en especial, la estabilidad en el empleo.

La parte final del artículo 47 de la LFT, señala que el empleador tiene la obligación de llevar a cabo la notificación de la rescisión de la relación del trabajo, en todo caso, para que no se argumente después que se trata de un despido injustificado; tal y como a la letra se transcribe:

Así, en el caso de la **terminación de la relación individual de trabajo**, debemos distinguir dos situaciones:

**a) La rescisión por parte del patrón cuando el trabajador incurre en alguna causal que implique la misma, sin responsabilidad para el empleador;** previstas en el artículo 47 de la LFT, que a la letra establece:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.<sup>214</sup>

Hasta cierto punto, estas causas de rescisión de la relación laboral individual van a relevar de responsabilidad al empleador, ¿qué quiere decir?, que simplemente la rescisión está basada en algún supuesto en el que incurrió el trabajador previsto en esta disposición normativa, por lo que, el patrón podrá aplicarla. Sin embargo, el asunto no concluye así, sino que el patrón tiene la obligación de hacer una notificación al trabajador que incurrió en alguno de los supuestos previstos en este dispositivo legal, señalando las razones que le llevan a rescindir la relación de

---

<sup>214</sup> *Ibíd*em, nota 60, artículo 47.

trabajo y, una vez satisfecho este paso, a partir de ese momento entra en aplicación esa rescisión.

Algo muy importante, es que no solo el empleador, sino también el trabajador tiene la posibilidad de rescindir la relación laboral, desde luego pareciera que no es en la práctica común. No obstante, en el ejercicio profesional, los trabajadores socorren a veces esta posibilidad, cuando se sienten vulnerados, de alguna u otra manera, normalmente, aunque parezca inverosímil, cuando el empleador no cumple en tiempo y forma el pago de los salarios o bien el otorgamiento de prestaciones hacia el propio trabajador. Si no se recibe el salario prometido en la fecha y día determinado, con el respectivo incremento salarial, o bien, se veda el derecho escalafonario a poder ascender de un puesto a otro o se privilegia a otro trabajador en ese proceso, es cuando el trabajador llega a decidir por sí mismo separarse del empleo porque se siente vulnerado por parte del empleador o bien del representante de éste. Puede ocurrir a veces que el patrón no se entera que su representante está llevando acciones en contra de uno o un grupo de trabajadores y el trabajador decide rescindir su relación individual del trabajo y las prestaciones que la ley prevé.

En estos casos, se puede optar por la propia indemnización o en ocasiones, el patrón puede proponer que el trabajo está a su disposición, que no se ha prescindido de él, que puede regresar a la fuente de trabajo, y la determinación del trabajador será o bien optar por aceptar el trabajo que se le está ofreciendo o bien por la indemnización prevista en la propia ley.

**b) La rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador;** que de acuerdo con el artículo 51 de la LFT puede darse por las siguientes causales:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas,

injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.<sup>215</sup>

Como se puede apreciar, en estos aspectos de suspensión, terminación y rescisión de las relaciones de trabajo, existen grandes diferencias. Es de señalarse que, en el caso de la UNAM, en el ámbito colectivo de la suspensión, un ejemplo evidente lo fue la pandemia por el Covid-19.

En el caso de la terminación colectiva, es un punto difícil, porque si bien es cierto que en la UNAM han tenido que modernizarse áreas de trabajo con motivo de las nuevas tecnologías, los puestos que han tenido que desaparecer o bien

---

<sup>215</sup> *Ibíd.*, nota 60, artículo 51.

reestructurarse en cuanto al propio nombre del puesto y sus funciones, no ha implicado hasta este momento que se tenga que prescindir de trabajadores administrativos.

En el caso de los trabajadores académicos, es muy común que se den cambios también en los planes y programas de estudio que impliquen la desaparición de materias o áreas, lo cual prevé tanto la legislación universitaria como el CCT, en cuyo caso pudiera darse a los académicos la oportunidad de manera preferente a los que tienen una definitividad, a que se les otorgue la contratación en las nuevas materias, cuando tengan una afinidad que les permita continuar con su relación de trabajo.

La gran diferencia que existe entre una suspensión de las relaciones de trabajo conforme a la ley y la rescisión de la relación laboral, resulta ser abismal, si tomamos en cuenta que mientras una -como su nombre lo indica- suspende la relación laboral con las medidas que esto representa para el trabajador de prestar el servicio contratado y para el patrón al pago de los salarios y prestaciones legales y contractuales; mientras que la rescisión da terminada la relación laboral por cualquier de las causas que enumera el artículo 47 de nuestra ley, con lo cual concluye la relación laboral sin responsabilidad para el empleador.

Es de estimarse que conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo en vinculación directa e inmediata al artículo 51 de la propia ley cuando se presenten cualquiera de los diez supuestos previstos en dicho precepto, para tal efecto el trabajador deberá separarse de su fuente laboral dentro del término de 30 días a la fecha en que se dé cualquier de las causas en cita, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.

Como puede observarse mientras que en la suspensión prevalecerá la relación de trabajo en la rescisión la da por concluida con las consecuencias de la pérdida de la fuente de trabajo, lo cual situará al trabajador sin la cotidiana recepción de su salario y prestaciones a la que está habituado y que le resulta necesaria para la cobertura de las necesidades de subsistencia personal y familiar.

Es importante no omitir al Procedimiento de Investigación Administrativa (PIA), el cual tiene una relevante relación ante un supuesto de incumplimiento e

inobservancia a las disposiciones normativas que el trabajador debe cumplir durante la vigencia de su relación laboral.

Para el caso del personal administrativo, los supuestos que prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se ven acotados con los supuestos previstos en la cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo, resultando menos las causales de rescisión, esto debido a que el sindicato administrativo ha logrado a través de las negociaciones colectivas (revisiones de su CCT-artículo 399 de la LFT), que se reduzcan las causales previstas en la Ley.

Para incoar un PIA deberemos ceñirnos escrupulosamente al procedimiento previsto en la Cláusula 21 del CCT administrativo y en el caso del personal académico a las cláusulas 22 y 23 de su CCT; cualquier vulneración al procedimiento en los tiempos y formas (en el caso de los trabajadores administrativos el computo para dar inicio **y concluir** un PIA, es de 10 diez días naturales y para el académico 20 días). El PIA da lugar a que no se pueda aplicar sanción alguna al trabajador e incluso, si es el caso, a considerar en el supuesto de una rescisión, que la misma resulte ser injustificada y, por tanto, estaríamos en presencia de un despido injustificado.

Cabe hacer notar, que conforme a lo previsto en el artículo 184 de la LFT, las condiciones de trabajo contenidas en el CCT les resultarán aplicables a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario.

Dicho lo anterior podemos concluir que, entre uno y otro personal ya sea administrativo de base, confianza y el académico, no existe una regla estandarizada en el procedimiento de investigación administrativa, que dicho sea de paso, no se encuentra previsto en la Ley sino en los CCT's.

### **4.3. Prestaciones laborales**

En toda relación laboral el único elemento invariable es la remuneración, hay sustancialmente un aspecto económico inherente al esfuerzo productivo, lo que lleva implícito un deber de estabilidad y equilibrio en toda relación laboral.

Dicha remuneración o pago periódico (valor económico de toda relación laboral) se denomina comúnmente salario, el cual, implica una serie de prestaciones sociales y/o económicas, consideradas como salario indirecto que repercuten de manera favorable en las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Pueden ser de carácter económico cuando se relacionan con el patrimonio del trabajador, v. g. el establecimiento de las tiendas de autoconsumo y vales de despensa. De carácter social tratándose de la superación del trabajador y su familia, así como prevención de riesgos y contingencias, como servicio de guarderías y velatorios, hospitalarias y farmacéuticas; y asistenciales ancladas con la seguridad social bajo una condición exclusiva de solidaridad, dentro de las cuales se encuentran las mencionadas con carácter social.

Se considera a las prestaciones laborales como derechos humanos del trabajo cuyo origen y fundamento está en las relaciones laborales, son complementarias al salario y sus beneficios trascienden al trabajador y a su familia, por tal virtud, no son embargables, ni pueden ser objeto de garantía alguna, tampoco son negociables civil o mercantilmente, y su cumplimiento tiene carácter coercitivo.

Se menciona que, un tipo de prestaciones sociales, que por su naturaleza complementaria corren a cargo del empleador son las asistenciales, las cuales se identifican con la protección o seguridad social. Esto es así porque los derechos humanos individuales y sociales deben garantizarse con certeza jurídica y respeto a la dignidad humana.

Estas prestaciones comprendidas como derechos humanos de los trabajadores tienen un carácter esencialmente social porque no solo impactan a la esfera individual y familiar del trabajador, sino a la sociedad en general.

Las prestaciones de seguridad social, tiene el carácter de parafiscales, en razón de que, por un lado, constituyen una forma de aportación o contribución fiscal del trabajador, el empleador y el Estado para el otorgamiento de todos los beneficios de seguridad social al empleado y, por otro lado, son parte de los derechos humanos laborales.

Si bien es cierto que tradicionalmente en el sistema de seguridad social en nuestro país, el patrón y el Estado eran los obligados para el cumplimiento de estas prestaciones de seguridad social, también lo es, que actualmente muchos de los trabajadores asumen la propia responsabilidad, dejando fuera el principio de solidaridad, y contratan un seguro privado para mejorar sus condiciones de vida y expectativas laborales, ya se trate sobre eventuales riesgos de trabajo, como una enfermedad, accidente o muerte; o su retiro, por citar algunas posibilidades.

En este sentido, al hablar de los terceros obligados en el cumplimiento de estas prestaciones, se hace referencia a sujetos públicos o privados, según se trate de la administración de los seguros a cargo de un organismo de gobierno o descentralizado, o bien, de un particular, como las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), entre otras. En México, a partir de 1992 se instauró el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y en 1997, se implementó el régimen de pensiones administradas por las AFORES y Fondos de Inversión; así como la contratación bancaria de seguros de sobrevivencia y rentas vitalicias.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha denominado prestaciones extralegales “a la asistencia social contractual, individual o colectiva, como medios complementarios idóneos para el otorgamiento de la seguridad social de los empleados”<sup>216</sup> e incluso se pronunció en el sentido de que si el actor hace referencia al fundamento legal de la prestación extralegal que reclama en su demanda inicial y durante el ofrecimiento de pruebas omite hacerlo, hay obligación de que se considere procedente el estudio relativo a esa prestación para no contravenir el

---

<sup>216</sup> SCJN, Semanario Judicial de la Federación, Sentencia, *Prestaciones extralegales. No es indispensable que el trabajador precise su fundamento específico durante la etapa de ofrecimiento de pruebas si lo hizo en su escrito de demanda*, Segunda Sala, Décima Época, 15 de abril de 2016; consultada el 23 de febrero de 2022 y disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=26241&Clase=DetalleTesisEjecutorias>

artículo 842 de la LFT al dejar de pronunciarse sobre lo planteado oportunamente por el actor.

Las condiciones de seguridad social se estandarizan y de alguna forma se uniforman los criterios a partir de la celebración de los tratados en la materia; es el caso del Convenio No. 102 Sobre la Seguridad Social (norma mínima)<sup>217</sup>, adoptado por la OIT el 28 de junio de 1952, ya ratificado por México, el cual considera como normas básicas: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, de desempleo, de vejez, en casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes.

#### **4.4. Seguridad social**

Otras condiciones laborales fundamentales protegen los derechos humanos laborales a la salud y a la seguridad en el trabajo, son beneficios de gran importancia para la clase trabajadora, lo cual fue tomado muy en cuenta por el legislador nacional de 1917, toda vez que antes de esta fecha no se reconocían estos derechos laborales fundamentales en ningún texto jurídico en el mundo. Hasta que, en la CPEUM de dicho año, se establece la prohibición, entre otras, de las labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial, y en establecimientos comerciales, en especial para las mujeres y los niños, que en ese entonces carecían de los mínimos derechos humanos laborales.

Continuando con este ánimo el legislador incluirá disposiciones para proteger a las mujeres cubriendo las necesidades propias de la maternidad, incorporando el derecho a gozar de un tiempo posterior al parto, aunque sin señalar el tiempo de duración, lo cual dejaba algo ambiguo el goce de este derecho, Asimismo señalaba que no debían desempeñar trabajos físicos que exigieran esfuerzo material

---

<sup>217</sup> OIT, *Convenio No. 102 Sobre la Seguridad Social (norma mínima)*; consultada el 11 de marzo de 2022 y disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102)

considerable; y se establece el derecho al periodo de lactancia, y lo más importante, el derecho a conservar su empleo y los beneficios derivados de su contrato.

Habría que decir que el 31 de diciembre de 1974, se da una reforma de trascendencia que avanza en la protección de los derechos laborales para 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 repara la laguna jurídica publicada en el texto constitucional previo incluyendo de manera concisa el periodo de licencia por maternidad indicando que gozarán de seis semanas antes del parto y otras seis semanas posteriores al mismo. Sin embargo, a pesar de estas disposiciones, se sabe que estos derechos laborales de las trabajadoras no eran respetados por los empleadores y las mujeres por el solo hecho de estar embarazadas eran despedidas de su trabajo. En la UNAM, antes de que se lograra eliminar todas estas formas de discriminación, a las aspirantes mujeres a ocupar una plaza de base, se les solicitaba una prueba de que no se encontraban embarazadas, situación que con el tiempo logró desaparecer y ahora esta protección se vio totalmente reforzada con la reforma laboral de 2019.

Otros temas relacionados con los beneficios de la salud en el trabajo que se logró incluir en el artículo 123 constitucional, fueron los riesgos de trabajo, a fin de obligar al patrón a pagar las indemnizaciones provocadas por dichos accidentes laborales, responsabilidad cuya cobertura alcanzaría a aquellos que se contrataron a través de un intermediario, que hoy en día se encuentra relacionado con la polémica figura del *outsourcing*. Estas obligaciones patronales quedaron contenidas en la fracción XIV del artículo antes citado, texto que hasta la fecha se ha conservado intacto como veremos a continuación:

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.<sup>218</sup>

Asimismo, el artículo 123 en su fracción XV establecía el deber del patrón para observar las normas sobre seguridad y salud en las instalaciones del centro de trabajo, así como adoptar las medidas en el mismo para la prevención de los riesgos laborales.

La reforma constitucional del 31 de diciembre de 1974 trajo consigo otras innovaciones notables, por un lado, modificó ésta última fracción. dándose una especial relevancia a la protección del trabajo de las mujeres embarazadas y su producto. Por el otro, sentó las bases para la creación de la Ley del Seguro Social, lo cual daba certeza laboral para el goce de los derechos fundamentales de la seguridad social a los trabajadores mexicanos, ya que dicha ley regularía diversos seguros y servicios que les darían un mayor bienestar tanto a éstos últimos como a sus familias.

Se señala que, para los trabajadores universitarios, la atención de los derechos fundamentales laborales de seguridad social y salud en el trabajo, corresponde cubrirlos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por ser de suma importancia en el tema de la salud en el trabajo, se incluye el análisis de los factores de riesgo psicosocial laboral generados durante la pandemia por la Covid-19 , en razón de que si antes de la misma ya existía un contexto laboral diverso al del Constituyente del 1917, en el transcurso de ésta enfermedad mundial las condiciones de vida, incluyendo las laborales, también se han transformado, y con toda seguridad, en un estadio postpandemia, habrá nuevos escenarios y retos laborales que atender. Sobre los factores psicosociales que impiden el pleno ejercicio del derecho a la salud en el trabajo, Patricia Alatorre Yáñez, señala:

En los últimos años, los efectos generados por la pandemia de COVID 19, nos han enfrentado a una colisión de derechos. Por una parte, porque existe una alta población de trabajadores que se niegan a ser vacunados por distintas

---

<sup>218</sup> *Op. cit.*, nota 123, artículo 123 fracción XIV.

razones, frente a aquellos, que si lo han hecho y se sienten vulnerables debido a sus posicionamientos de rechazo.

Por otro lado, contamos con cuantiosos casos de trabajadores con alguna o varias comorbilidades, es decir, enfermedades previas que potencialmente implican mayor riesgo de generar complicaciones si llegan a contagiarse de Covid. Además del peligro de quienes viajan en transporte público y recorren largas distancias durante largo tiempo; en ocasiones, hasta tres horas de viaje, tanto para llegar a su trabajo, como de regreso a sus hogares; aunado a la inseguridad sanitaria que impera en las unidades de transporte público. También hay la sensación de algunos miembros del personal, de estar en lugares de trabajo donde existe algún hacinamiento y no se cuenta con las condiciones para cumplir con la prevención de sana distancia, situación que se ha agravado a raíz de la variante omicrón que ha resultado sumamente contagiosa.

Otro factor que quiero resaltar porque su impacto motivó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, posterior a la del 1º de mayo de 2019, es la relativa al “teletrabajo”, mejor conocido como *homeoffice*. Bajo este nuevo modo de trabajar, que impactó en todo el mundo y, en tal sentido la UNAM no fue la excepción, se tuvo que trasladar la actividad de los trabajadores hacia sus hogares, en aquellas áreas que así lo permitían. El teletrabajo en la Universidad se dio principalmente en la docencia, donde los profesores tuvieron que estar todo el tiempo frente a una pantalla, en condiciones que no eran las más favorables y con las consecuentes inconveniencias que implicaba el confinamiento. En este sentido, tanto para el personal administrativo como para el académico que migraron a esta nueva forma de trabajar, fue y ha sido, una situación un tanto complicada a la que se han tenido que adaptar y, en mi parecer, es uno de los factores que implica mayor riesgo psicosocial, incluso, tuvimos conocimiento que este nuevo modo de trabajar provocó un incremento en la violencia intrafamiliar, en especial, contra las mujeres.

Ahora bien, estos factores de riesgo evidentemente impiden el ejercicio pleno de los derechos laborales colectivos, ya que tanto la AAPAUNAM como el

STUNAM tuvieron que celebrar sus revisiones salariales y contractuales de 2020, 2021 y ahora en 2022, de manera virtual, siendo un precedente que vino a marcar un cambio de paradigma en cuanto al modo tradicional de llevar a cabo las negociaciones.

Por otro lado, el STUNAM no ha podido llevar a cabo las votaciones para la elección y renovación de su Comité Ejecutivo, ya que los trabajadores en términos de la Ley aplicable deben votar para dicha elección de manera personal, libre, secreta y directa, lo que ha sido difícil llevar a cabo debido al riesgo de contagiarse por el virus.<sup>219</sup>

Profundizando estas ideas, Patricia Alatorre Yáñez reflexiona sobre los efectos de los factores psicosociales antes mencionados a fin de identificar sus impactos en el equilibrio de las relaciones laborales, entre los trabajadores y la Universidad, así como sus niveles de incidencia en la estabilidad en el empleo, al respecto nos explica:

Considero que debido al tamaño de nuestra Universidad es sumamente difícil atender todos y cada uno de los factores psicosociales que se han mencionado y tal vez el desequilibrio se da para la Universidad ya que, por un lado, no solo ha continuado pagando de manera integral a todos los trabajadores, y en el caso del personal de base, cuando se estableció el semáforo rojo y naranja, se les pagó el triple y el doble de su salario a aquellos que acudieron a laborar, y nunca se suspendió el pago de sus prestaciones. De igual manera en otros casos, se les pago tiempo extraordinario, y a la fecha, a muchos se les sigue haciendo, debido a que se debe cubrir el servicio básico y porque existe mucha falta de personal; así, el pago de tiempo extraordinario, en el caso de las mujeres, se hace de manera triple desde la primera hora. Todo esto nos deja ver que realmente no existe un desequilibrio para este tipo de personal, comparado con el personal académico, que en su mayoría ha venido desarrollando sus funciones a través de teletrabajo, sin pago adicional alguno,

---

<sup>219</sup> *Supra*, nota 72.

lo cual desde mi punto de vista representa un verdadero trato desigual para este sector. En cuanto a la estabilidad laboral, considero que está firme y no se ha visto afectada.<sup>220</sup>

Sobre el ámbito de los derechos laborales universitarios colectivos en la UNAM conquistados por los trabajadores académicos y administrativos, Patricia Alatorre Yáñez sostiene:

En el ámbito de las relaciones laborales colectivas en la UNAM, existen varios derechos que han sido conquistados por los trabajadores tanto académicos como administrativos, en primer lugar, el derecho de poder coaligarse y formar sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, situación que les ha valido tener condiciones muy favorables a través de la negociación y contratación colectiva.

El poder emplazar a huelga, les da la posibilidad de poder sentar al representante del patrón, que en este caso es la UNAM, en una mesa de trabajo, en un plano de igualdad y negociar los aspectos que tiendan a mejorar sus condiciones laborales, especialmente el salario y las prestaciones. En el caso del personal administrativo, este derecho lo han ejercido a lo largo de la historia de la universidad en varias ocasiones, siendo la última de ellas en 1988, lo cual resulta afortunado, porque le ha permitido a la UNAM, tener un crecimiento académico sostenido, llevándola a lugares de gran reconocimiento en los *rankings* mundiales y considerarla desde hace mucho tiempo, entre las 100 mejores universidades del mundo; amén del paro estudiantil suscitado en 1999, que interrumpió de manera general las actividades en la UNAM y, no obstante dicho acontecimiento, tuvo una grata recuperación, que desgraciadamente la actual pandemia ha venido a obstaculizar en muchas de sus áreas.

Cabe señalar que, en el caso del personal académico, este nunca ha ejercido el derecho de huelga que la ley le otorga.

---

<sup>220</sup> *Supra*, nota 72.

Otro de los derechos colectivos que tienen, es el de la libertad sindical que se traduce en poder pertenecer o no, o bien dejar de pertenecer a un sindicato; incluso con la reforma laboral de 2019, existe la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar que no se les descuenten las cuotas sindicales. sin que exista ninguna repercusión en su contra.<sup>221</sup>

Es común que las prestaciones sociales sean objeto de negociación entre los trabajadores, sindicatos y empleadores para la obtención de mayores beneficios. Y en ese sentido, en el clausulado de los CCT se encuentran establecidas estas prestaciones de seguridad social, de la forma siguiente:

1. Contrato Colectivo de Trabajo de la AAPAUNAM 2021-2023.<sup>222</sup>
  - Capítulo VIII. Prestaciones de la Previsión Social y de la Cultura
  - Cláusula No. 71. Prestaciones del ISSSTE
  - Cláusula No. 72. Instalación de Delegaciones Administrativas y Clínicas del ISSSTE
  - Cláusula No. 73. Incapacidades
  - Cláusula No. 74. Servicios Médicos de Urgencia
  - Cláusula No. 75. Ropa de Trabajo
  - Cláusula No. 76. Gratificación por Jubilación
  - Cláusula No. 77. Pago de marcha
  - Cláusula No. 78. Pago al FOVISSSTE para la Adquisición de Vivienda.
  - Cláusula No. 79. Gestión de Créditos
  - Cláusula No. 80. Gestión de Crédito para la Adquisición de Cualquier Tipo de Vehículo
  - Cláusula No. 81. Servicio de Descuento para Mutualidades
  - Cláusula No. 82. Gratuidad de Anteojos, Aparatos Ortopédicos, Auditivos, Prótesis, Sillas de Ruedas, Andaderas y Consulta Dental

---

<sup>221</sup> *Supra*, nota 72.

<sup>222</sup> *Op. cit.*, nota 191, pp. 17 y 18.

Cláusula No. 83. Seguro de Grupo de Vida y Fondo de Retiro

Cláusula No. 84. Servicio de Farmacia

Cláusula No. 85. Beneficio de la Canastilla

Cláusula No. 86. Servicio de Guardería

Cláusula No. 87. Ayuda para Guardería

Cláusula No. 88. Defensa Legal en Caso de Accidente

Cláusula No. 89. Servicio de Transporte y Vigilancia en Instalaciones Universitarias

Cláusula No. 90. Gestión ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la Deducción de Impuestos

Cláusula No. 91. Gestión para el Acceso a Servicios Turísticos y Administrativos

Cláusula No. 92. Boletos para Entrada a Actividades Culturales, Recreativas Y Deportivas

Cláusula No. 93. Becas para el Trabajador Académico, Cónyuge e Hijos

Cláusula No. 94. Gestión ante la Secretaría de Educación Pública para la Obtención de Becas

Cláusula No. 95. Pago al Personal Académico Becado para Estudios de Posgrado

Cláusula No. 96. Becas en Escuelas Incorporadas a la UNAM

Cláusula No. 97. Cursos en la Escuela Nacional de Lenguas, Lingüística y Traducción

Cláusula No. 98. Preferencia en Inscripción y Trámites Escolares

Cláusula No. 99. Ayuda para la Impresión de Tesis

Cláusula No. 100. Ayuda para la Adquisición de Libros

Cláusula No. 101. Ayuda para Material Didáctico

Cláusula No. 102. Vale del Día del Maestro

Cláusula No. 103. Servicios de Apoyo Durante Periodos Vacacionales y Días de Descanso

Cláusula No. 104. Participación en Programas de Radio, Participación y Videoconferencias

## Cláusula No. 105. Regalías por Derecho de Autor

### 2. Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM 2020-2022.<sup>223</sup>

#### Capítulo II Prestaciones Sociales

Cláusula No. 74. Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente

Cláusula No. 75. De la vivienda

Cláusula No. 76. Gratificación por jubilación, pensión o renuncia

Cláusula No. 77. Antigüedad en la Institución

Cláusula No. 78. Pago de marcha

Cláusula No. 79. Seguro de vida

Cláusula No. 80. Servicio de guardería

Cláusula No. 81. Atención psicológica a trabajadores administrativos

Cláusula No. 82. Gratuidad de anteojos, aparatos y zapatos ortopédicos, auditivos, prótesis y sillas de ruedas

Cláusula No. 83. Gestiones para atención médica gratuita para los trabajadores, cónyuge, hijos y ascendientes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal

Cláusula No. 84. Créditos para adquisición de bienes de consumo duradero

Cláusula No. 85. Despensa

Cláusula No. 86. Credenciales para acceso al Sistema de Tiendas UNAM

Cláusula No. 87. Automóviles a precio de gobierno.

#### Capítulo III Prestaciones Culturales

Cláusula No. 88. Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas.

Cláusula No. 89 Promoción turística y cultural

Cláusula No. 90 Becas en la UNAM

Cláusula No. 91 Becas en escuelas incorporadas a la UNAM y gestiones ante la SEP y universidades estatales

Cláusula No. 92 Becas para estudios de lenguas extranjeras

Cláusula No. 93 Becas especiales a hijos de trabajadores

Cláusula No. 94 Preferencia en inscripciones y trámites escolares

---

<sup>223</sup> *Op. cit.*, nota 192, pp. 21 y 23.

Cláusula No. 95 Gratuidad y venta de libros

Cláusula No. 96 Extensión universitaria en beneficio de los trabajadores

Cláusula No. 97 Ayuda a profesionistas de licenciatura y posgrado que se titulen

Cláusula No. 98 Ayuda a profesionistas para la adquisición de libros

Todas estas cláusulas deben ser revisadas salarial o contractualmente, cada uno o dos años, respectivamente, en forma bilateral (Sindicato y Universidad). En las mesas de negociación, se revisan una a una las ordinarias y las transitorias. Las cláusulas obligan a las partes a su cumplimiento, en virtud de que prevalece el principio de la autonomía de la voluntad que implica que las partes pueden pactar y negociar las cláusulas que conformarán su relación contractual.

#### **4.5. Relaciones laborales sustentadas en los Contratos Colectivos de Trabajo**

Se menciona que la estabilidad en el empleo, representa hoy por hoy, un principio laboral; un reconocimiento a la confianza, certeza, seguridad, tranquilidad y dignidad de un integrante de la familia -que bien puede ser la cabeza de la misma- de tener y poder conservar un trabajo de una manera cierta, segura, y le permita obtener un salario para satisfacer, en la mejor manera posible, las necesidades propias de una familia.

Algunas definiciones consideran a la estabilidad laboral, un derecho del trabajador de permanecer en el cargo que desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada, y en caso de despido injustificado, a ser reinstalado o bien indemnizado, por supuesto, a partir de la determinación que pueda tener el propio trabajador.

Este principio de estabilidad, otorga un carácter de equilibrio permanente a la relación laboral, cuya disolución de manera general puede corresponder al trabajador y, en casos excepcionales, al patrón (causas de rescisión por incumplimiento de las obligaciones laborales); también implica un sentimiento de adhesión, colaboración e incremento en la productividad del centro de trabajo al cual se encuentra adscrito.

Es al mismo tiempo, la garantía para que el trabajador no sea sujeto de un despido injustificado. De ahí la necesidad de que las partes de una relación laboral (trabajador y patrón) conozcan sus derechos y obligaciones, las condiciones de trabajo, así como la forma de resolución de conflictos y el marco legal laboral; tal y como acontece en la Máxima Casa de Estudios.

Se dice que, las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico y administrativo, se rigen, entre otros, por sus Contratos Colectivos, por el Apartado "A" del artículo 123 de la CPEUM, la LFT y los Convenios y Tratados Internacionales que en materia laboral se hayan suscrito y ratificado por el Estado Mexicano.

Respecto a los aspectos estrictamente académicos, regirá para la UNAM lo previsto en la fracción VII del artículo 3º Constitucional, en la Legislación Universitaria y laboral aplicables.

#### **4.5.1. Objeto de cada Contrato Colectivo de Trabajo**

Se insiste que las relaciones laborales encuentran su sustento en la contratación individual y colectiva. Una vez que las partes firman el contrato individual de trabajo, inicia la relación laboral, y una serie de acciones, por parte del empleador y el trabajador se realizan, para propiciar una mayor estabilidad laboral.

En este sentido, del 2008 a la fecha, desde la DGPe en la UNAM, se han estructurado una serie de estrategias de atención para brindar asesoría a las entidades académicas y dependencias universitarias en todo lo concerniente a las relaciones colectivas e individuales de trabajo, tanto para académicos como administrativos, con el propósito de sumarse a los esfuerzos para posibilitar la estabilidad en el trabajo.

Habrá que partir de la premisa de que la correcta aplicación de los CCT es un punto nodal para alcanzar y mantener la estabilidad laboral que ha tenido y tiene la Máxima Casa de Estudios. Por su parte, la DGPe entre las políticas implementadas destacan:

Impulsar una relación renovada con las representaciones sindicales, dando cumplimiento a los compromisos contractuales.

Presidir las mesas de trabajo en segunda instancia, atendiendo los planteamientos de las dos organizaciones sindicales en la Universidad, integra la representación de la UNAM en las comisiones mixtas académicas y administrativas y es el responsable de atender los emplazamientos a huelga por revisión salarial y/o contractual.

Es responsable de mantener mediante la atención oportuna, el diálogo, la concertación, el equilibrio en materia laboral, para facilitar la solución de conflictos y así lograr la consecución de los fines sustantivos de la Universidad.

Propiciar cotidianamente, un clima de respeto mutuo que favorezca al cumplimiento de las disposiciones jurídicas que rigen en la materia.

Tomando en cuenta que la fracción III de la Cláusula 2 del CCT de la AAPAUNAM, señala que tiene por objeto establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales de todo trabajador académico, dicho instrumento es de cumplimiento obligatorio para las partes, el cual aplicará de acuerdo a lo expresamente pactado sin estar sujeto a la interpretación de las partes. De tal suerte, que de cara a la reforma laboral 2017 y 2019, la DGPe ha llevado a cabo diversos Acuerdos, Convenios y demás instrumentos derivados de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con la AAPAUNAM y el STUNAM; a saber:

#### **4.5.1.1. Convenios relevantes celebrados con la AAPAUNAM**

- Modalidad de Pago de Salario Cl. 41.  
Acuerdo de la migración a la forma de pago del salario y demás prestaciones del personal académico de la UNAM, mediante depósito bancario en la institución bancaria que decida cada trabajador académico.
- Pago del Estímulo a la Productividad y Rendimiento Personal de Asignatura *Apoyo para la superación académica*, para ser pagado semestralmente. *Reconocimiento al trabajo del Personal Académico de Asignatura*, que se pactó para ser pagado trimestralmente.
- Convenio Vale Extraordinario

Convenio referente al otorgamiento de un vale extra de despensa para el personal académico de la universidad.

- Aplicación De Las Cláusulas 42, 43, 51, 52, 63, 100 y 102 del CCT del personal Académico:
- Acuerdo de los términos de la aplicación y conocimiento del: *‘Pago de ajuste por días diferenciales’;* *‘Pago de aguinaldo’;* *‘Estímulo por asistencia’;* *‘Despensa’;* *‘Prima de vacaciones’;* *‘Ayuda para adquisición de libros’;* *‘Vale del día del maestro’.*

- Pago del Estímulo a la Productividad y Rendimiento Personal de Asignatura  
Convenio respecto al Pago del Estímulo a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG).

- DGOAE Convenio Modificación Becas.

Convenio que modifica el pago de las becas, de orden pago a través de cualquier sucursal BBVA Bancomer, a la modalidad de depósito en cuenta bancaria con la institución Scotiabank, a través de tarjeta de débito.

- Convenio Clases Extramuros ENP 7 y ENP 9

Acuerdo de la modificación de las condiciones laborales de los académicos adscritos a los planteles N°7 "Ezequiel A. Chávez" y N°9 "Pedro de Alba" de la Escuela Nacional preparatoria, acreditando a las *Asesorías Extramuros* organizadas para minimizar los efectos del paro como "Actividades en línea" que sean impartidas fuera de los planteles deberán ser reconocidas con la finalidad de dar cumplimiento a las determinaciones del Consejo Técnico.

- Convenio Prestación De Servicios COVID 19.

Convenio con el propósito de acordar la prestación del servicio por parte del personal académico durante el periodo de contingencia que se ha derivado de las acciones tomadas por el Poder Ejecutivo Federal para prevenir, controlar y combatir el contagio del virus denominado COVID-19.

- Convenio Retorno Seguro del Personal Académico.

Convenio para el retorno seguro a las actividades del personal académico al servicio de la UNAM, de conformidad con los acuerdos publicados por las autoridades sanitarias derivadas de la emergencia sanitaria, por causa de fuerza mayor

provocada por la epidemia de enfermedad generada por el virus SAR-CoV2 (COVID-19).

- Minuta de Acuerdos por Mesa de Trabajo Facultad de Artes y Diseño.

Minuta con motivo de la reunión de trabajo, llevada en términos de la Cláusula 5° del CCT, referente a la inconformidad del registro de asistencia a través del sistema biométrico, de estacionamiento insuficiente y de que no hay resultados de los concursos de oposición. Asimismo, ante la inexistencia de condiciones adecuadas para alumnos con discapacidad, entre otros.

- Veterinaria y Zootecnia.

Minuta que da respuesta a los puntos externados en mesa de trabajo en materia de seguridad de todas las instalaciones de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, así como en cumplimiento ante un retraso del pago de Estímulo por asistencia del periodo 2019-1.

- Convenio Cl. 82 Anteojos FES Iztacala.

Convenio a fin de que los académicos adscritos a las entidades académicas ubicadas en la Ciudad de México y foráneas que acudan a realizar trámites a esta ciudad, puedan obtener la prescripción médica para el otorgamiento de anteojos que se refiere a la Cláusula 82 del CCT.

- Convenio Condiciones Especiales Instituto de Astronomía OANSPM.

Convenio con el objeto de analizar discutir y convenir lo relacionado con las condiciones de trabajo del personal académico adscrito al Observatorio Astronómico nacional en San Pedro Mártir, en materia de ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo, previsión social, de la seguridad y salud en el trabajo, del sueldo y estímulos y de condiciones generales de trabajo.

- Convenio Cl. 82 Prótesis Mamaria.

Adición de texto en la Cláusula 82 de CCT:

*En el caso que el ISSSTE no llegue a proporcionar la prótesis mamaria, la UNAM se compromete a otorgarla, bastando para ello la sola presentación de la prescripción médica de dicho Instituto de Seguridad Social.*

- Convenio Influenza.

Acuerdo que adoptó las medidas de prevención y control necesarias, así como la suspensión de labores académicas de docencia, de conformidad con la disposición determinada por la Autoridad Sanitaria competente, hasta la fecha en que se encuentre vigente la contingencia y, en su caso, las autoridades sanitarias establezcan su finalización.

- Módulo de seguimiento de Contratos Colectivos de Trabajo.

Se desarrolló un módulo para registrar y controlar la distribución de Contratos Colectivos de Trabajo.

#### **4.5.1.2. Convenios relevantes celebrados con el STUNAM**

- Convenio Único sobre Materia de Trabajo.

Atender y resolver demandas del STUNAM sobre la materia de trabajo reservada al personal administrativo de base; este convenio sustituye y deja sin efectos todos los acuerdos pactados con anterioridad.

- Convenio Único Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo.

Tiene como objetivo reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal de base, para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que prestan los trabajadores a la Institución.

- Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón.

Con el objetivo de cubrir las plazas vacantes definitivas del personal de base y sus diversas modalidades de jornada, que se presenten en términos de lo pactado bilateralmente, así como las plazas de base de nueva creación y el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.

- Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento (CMPCM)

Compete a la CMPCM dar cumplimiento a la Cláusula 15 del CCT del personal administrativo de base.

- Convenio Retorno Seguro a Las Actividades (COVID)

Se estableció una estrategia para la reanudación de actividades laborales de forma segura, ordenada, paulatina y progresiva. Debiendo priorizar y garantizar la seguridad y salud del personal administrativo, evitando aglomeraciones en los centros de trabajo para prevenir contagios de COVID-19.

- Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en Pandemia

Se pactó apoyo para que, a los trabajadores administrativos de base en el periodo de Pandemia, se les pague el bono de Calidad y Eficiencia de acuerdo al bono que obtuvieron en el periodo septiembre diciembre de 2019.

- Convenio Influenza A/ H1/ N1.

Acuerdo que adoptó las medidas de prevención y control necesarias, así como la suspensión de labores del personal administrativo de base, de conformidad con la disposición determinada por la Secretaría de Salud, hasta la fecha en que se encuentre vigente la contingencia y, en su caso, las autoridades sanitarias establezcan su finalización.

- Convenio Profesionista Titulado.

Con el objeto de establecer los términos para la valoración del puesto de *Profesionista Titulado* de los trabajadores administrativos de base.

- Convenio Jubilación

Acuerdo con el propósito de establecer las disposiciones para el manejo del *Programa de Retiro por Jubilación* para el Personal Administrativo de Base al servicio de la UNAM.

- Convenio de Mantenimiento de Instalaciones Verano y Convenio de Mantenimiento De Instalaciones Invierno.

Convenios suscritos anualmente con el objetivo de realizar los trabajos de mantenimiento y conservación en los periodos vacacionales, competencia de la CMPCM y las delegaciones sindicales de cada dependencia.

- Renivelación de Puestos.

Convenio con el objeto de atender y resolver la renivelación de diversos puestos administrativos de base, a fin de reconocer el trabajo de aquellos que por la incorporación de nuevas tecnologías y por la modificación que requieran.

- Oficial de Servicios Administrativos

Con el objeto de revisar la reordenación del tabulador de salarios del personal administrativo de base, ante la creación del puesto denominado *Oficial de Servicios Administrativos*.

- ENES León.

Convenio suscrito que tiene como objetivo principal conforme a lo dispuesto en el CCT del personal administrativo al servicio de la UNAM, los términos y condiciones para la prestación del servicio del personal administrativo en el nuevo campus universitario definido como *Escuela Nacional de Estudios Superiores ENES Unidad León*.

- ENES Juriquilla.

Minuta que considera la creación de plazas de personal administrativo en la *Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla* con base en los términos de lo que establecen las Cláusulas 13 y 102 del CCT, así como en el Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón.

- ENES Mérida.

Minuta que considera la creación de plazas de personal administrativo en la *Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Mérida, Yucatán* derivado de las necesidades de operación, en tal sentido, atender el requerimiento del personal administrativo de base para desarrollar las actividades que contempla el catálogo de puestos, coadyuvando en el logro de las tareas encomendadas.

- Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, Crédito para Libros

Convenio con el objeto de facilitar la adquisición de libros a los trabajadores administrativos de base en activo, bajo el esquema de cobro vía nómina, descuentos quincenales aplicados realizados por conducto de la Dirección General de Personal.

- PUMABUS.

Acuerdo con el propósito de mejorar y hacer eficiente el trabajo que se desempeña en el servicio que se presta a la comunidad universitaria mediante el programa PUMABUS, se otorgará complemento al salario para los *Oficiales de Transporte Especializados* que cumplan con los lineamientos establecidos.

- Revisión de Tabulador Horizontal.

Acuerdo con el objeto de revisar el tránsito de trabajadores y administrativos de base en el tabulador horizontal, de nivel "A" a nivel "B", de "B" a nivel "C" mínimo y de nivel "C" mínimo al nivel "C" máximo.

- Convenio Cédula Puesto de Enfermera.

Acuerdo que sustituye y deroga lo relativo a las Cédulas de Identificación de los puestos de Auxiliar de Enfermera a fin de actualizar los procesos de trabajo y requisitos necesarios para la ocupación de puestos.

- Catálogo De Puestos del Personal Administrativo de Base.

De conformidad con lo establecido en las Cláusula 63 y Transitoria Segunda del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base, se realizó la revisión y actualización del Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base. La presente actualización, contiene las modificaciones a funciones y requisitos acordados a través de la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores, por ser ésta la instancia facultada para tal fin. Por lo anterior, se deja sin efecto el Catálogo de Puestos firmado en 1984 y actualizaciones subsecuentes.

- Modalidad de Pago Cl. 90.

Previa solicitud del Sindicato, la Institución exenta a todos los trabajadores, cónyuge e hijos que ingresen a la UNAM como alumnos, del pago del importe de su inscripción, colegiaturas, cuota de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno en la UNAM. Se acordó que se realizará mediante una orden de pago, misma que podrá ser cobrada por el beneficiario en cualquier sucursal del Banco BBVA.

- Convenio Cl. 82 Adición de Texto

Adición de texto en la Cláusula 82 de CCT:

*En el caso de las trabajadoras que por consecuencia del cáncer de mama se les haya practicado una mastectomía y que el ISSSTE haya prescrito prótesis mamaria, la UNAM se compromete a realizar gestiones conjuntas con el STUNAM ante dicho Instituto para que la prótesis en comento, le sea proporcionada'.*

- Cambio de Instalaciones Buque Justo Sierra.

Reubicación del Buque *Justo Sierra* y trabajadores de base adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica derivado de limitaciones por cuestiones

de construcción y espacio, requiriendo de esta manera instalaciones adecuadas y funcionales con la finalidad de obtener resultados óptimos en los trabajos de investigación.

- Cierre Operativo Tienda Acatlán.

Acuerdo del cierre operativo de la *Tienda de Autoservicio Acatlán*, así como de acciones de reforzamiento y mejora de la *Tienda de Autoservicio Metro*, realizando un traslado de las instalaciones entre ambas tiendas.

- Coordinación de Estudios de Posgrado.

Acuerdo con la finalidad de atender y resolver lo relativo al personal administrativo de base que estará adscrito a la nueva dependencia denominada *Coordinación General de Estudios de Posgrado*, al cambio de instalaciones de la misma y para el logro de los objetivos planeados.

- BICIPUMA.

Acuerdo para la contratación de trabajadores administrativos de base en actividades orientadas al funcionamiento de las necesidades de servicio, con el objetivo de optimizar y fortalecer el *Programa Bicipuma*.

- DGSG Banderilleros.

Convenio derivado de las necesidades de operación de la Dirección General de Servicios Generales, mediante en el que se requiere el apoyo del personal administrativo contratado bajo la modalidad de tiempo determinado con el objetivo de agilizar el tránsito vial en los puntos de mayor conflicto en Ciudad Universitaria.

- Centro Cultural Universitario Tlatelolco.

Acuerdo para la cobertura del servicio y el óptimo funcionamiento del acervo *Juan Acha'* del Centro Cultural Universitario Tlatelolco.

- DGENP Instalaciones Deportivas.

Acuerdo que facilitó el uso de instalaciones deportivas de los planteles 1, 5 y 8 de la Escuela Nacional Preparatoria de conformidad y en cumplimiento de la Cláusula 124 '*Ayuda para fomento y práctica del deporte*' del CCT.

- DGOC Complemento Viveros y Forestación

Convenio con el objetivo de otorgar un complemento del 8% directo al salario tabular para el personal administrativo de base de la Coordinación de Áreas Verdes y Forestación que depende de la Dirección General de Obras y Conservación.

- DGOC Órdenes de Trabajo

Acuerdo para la implementación de las mejoras al *Sistema de Órdenes de Trabajo*, de la Dirección General de Obras y Conservación, con el propósito de optimizar la operatividad, incrementar la participación de las Entidades y Dependencias en el sistema y tener un mejor control de los trabajos de conservación y mantenimiento a realizar en áreas comunes que se encuentren en el campus de Ciudad Universitaria, así como las ubicadas en la Ciudad de México y Área Metropolitana.

- Cl. 76 CCT Pago de Gratificación

La UNAM se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien lo siguiente:

1. Al trabajador que se jubile o pensione, independientemente de cualquiera otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla: a) De cinco a menos de quince años de servicio el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados; b) De quince años de servicios en adelante el importe de catorce días de salario por cada año de servicios prestados; c) En tratándose de las mujeres trabajadoras, las prestaciones anteriores serán incrementadas en dos días por año de servicios prestados.

2. Al trabajador que renuncie, la liquidación de sus alcances: salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas, que le correspondan, así como una gratificación del importe de ocho días de salario por cada año laborado, cuando tenga cinco o menos de diez años de servicios; de diez días de salario por cada año laborado cuando tenga de diez a menos de quince años de servicios, y de catorce días de salario por cada año laborado cuando tenga de quince años en adelante

- Convenio Ayuda de Transporte Estado De México

Convenio con el fin de otorgar una *Ayuda para pago de transporte*, para los trabajadores administrativos de base adscritos a las dependencias ubicadas en el Estado de México.

#### ❖ **Convenios de condiciones especiales de trabajo – STUNAM:**

- Firma de las Bases de Operación de la OFUNAM.

Contempla las condiciones de trabajo específico, especializado, diverso y complejo, así como los factores y variables que enfrentan los integrantes de la orquesta en el cumplimiento de sus obligaciones y a los que se deben ajustar. Por lo que éste tiene por objeto la concordancia entre los derechos y obligaciones laborales contenidos en el CCT, y por otro lado, debe propiciar el mejor desarrollo de las actividades de la orquesta, ajustándose a sus características, horarios y especificidades la reestructuración de las Bases de Operación regularán las condiciones actuales de trabajo para el fortalecimiento de la propia orquesta, el mejor desempeño de sus integrantes así como un favorable ambiente de trabajo que propicie las mejores relaciones y condiciones de todo el personal que ahí labora.

- Convenio Condiciones Especiales Observatorio Astronómico Nacional San Pedro Mártir.

Convenio con el objeto de revisar las condiciones especiales de trabajo del Observatorio Astronómico Nacional en San Pedro Mártir, ubicado en Baja California referente a la contratación del personal, ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo, de seguridad e higiene, salario y capacitación de los trabajadores administrativos de base.

- Convenio Condiciones Especiales Buques.

Convenio con el objeto de revisar las condiciones especiales de trabajo a bordo de las embarcaciones oceanográficas de la UNAM en los buques *El Puma* y *Justo Sierra* para el personal de base que presta sus servicios a bordo.

- Convenio Condiciones Especiales Universum y Museo De La Luz.

Convenio con el objeto de revisar las condiciones especiales de trabajo en el Museo UNIVERSUM, de la Casita de las Ciencias y del Museo de la Luz pertenecientes a la Dirección General de Divulgación de la Ciencia referente a garantizar la atención a los usuarios de los museos y a mantener permanentemente condiciones adecuadas de las instalaciones.

- Convenio Condiciones Especiales Coordinación de Difusión Cultural

Acuerdo para cubrir las necesidades de operación de la Coordinación de Difusión Cultural, así como la asignación racional y objetiva de recursos, para una eficiente organización administrativa que brinde apoyo eficaz y oportuno a las actividades sustantivas de la entidad académica requiriendo el apoyo del personal administrativo de base.

- DGOC Convenio Condiciones Especiales Zona Cultural.

Convenio que establece condiciones especiales de trabajo de los talleres de conservación de la zona cultural de Ciudad Universitaria, mediante una reorganización de las labores del personal obrero adscrito a los talleres de conservación dependientes de la Dirección General de Obras y Conservación.

- Instituto de Investigaciones Bibliográficas Sab, Dom y Días Festivos.

Acuerdo con el propósito de establecer los términos y condiciones para la ampliación de la prestación del servicio y atención al público que acude los sábados, domingos, días festivos, periodos de asueto y periodos vacacionales a la Biblioteca y Hemeroteca nacionales, Subdependencias que se encuentran bajo la custodia de la UNAM y son administradas por el Instituto de Investigaciones Bibliográficas.

#### **4.6. UNAM, sus medios alternativos de solución de conflictos**

Las Comisiones Mixtas son organismos bipartitos formados por la representación de ambas partes de la relación laboral: del trabajador y del patrón, para vigilar el cumplimiento de aspectos fundamentales en dichas relaciones de trabajo.

La UNAM integrará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 391 de la LFT, las siguientes Comisiones de acuerdo a los CCT:

Artículo 391.- El Contrato Colectivo contendrá:

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, <sup>224</sup>

Habrá que mencionar que de acuerdo a la Cláusula 111 del CCT celebrado con la AAPAUNAM se integran las siguientes Comisiones Mixtas:

---

<sup>224</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 391.

- I. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.
- II. Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Personal Académico.
- III. Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.
- IV. Comisión Mixta Técnica de Estudios Salariales del Personal Académico.
- V. Comisión Mixta de Prestaciones Sociales del Personal Académico.
- VI. Comisión Mixta de Estudios de Composición del Tabulador del Personal Académico.
- VII. Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales del Personal Académico.
- VIII. Comisión Mixta de Horarios del Personal Académico
- IX. Comisión Mixta de Becas del Personal Académico
- X. Comisión Mixta para el Estudio de las Actividades de Capacitación y Superación del Personal Académico.
- XI. Comisión Mixta Permanente de Vigilancia para la Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

La UNAM y la AAPAUNAM podrán convenir la integración de otras Comisiones Mixtas de Personal Académico según sea el caso.

Las resoluciones de las Comisiones Mixtas del Personal Académico serán obligatorias en los términos del Artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.<sup>225</sup>

De igual forma, de acuerdo a la Cláusula 99 del CCT celebrado con el STUNAM se integran las siguientes Comisiones Mixtas: Comisión Mixta Permanente de Conciliación.

---

<sup>225</sup> *Op. cit.*, nota 60, artículo 392.

- I. Comisión Mixta Permanente de Admisión
- II. Comisión Mixta Permanente de Escalafón
- III. Comisión Mixta Permanente de Tabuladores
- IV. Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo
- V. Comisión Mixta Permanente de Supervisión de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI)
- VI. Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.
- VII. Comisión Mixta Permanente de Regularización.
- VIII. Comisión Mixta Permanente de Sistema de Tiendas de Autoservicio UNAM en los términos de la Cláusula Transitoria Cuadragésimo segunda.
- IX. Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento.
- X. Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

Las demás que de común acuerdo fijen la Universidad y el Sindicato.<sup>226</sup>

Se insiste, la reforma laboral de 2019, entre otras, ha impactado significativamente las relaciones laborales colectivas de la UNAM, y con ello repercute también en la estabilidad laboral de los trabajadores de la misma.

La Universidad acorde a la normativa que regula sus relaciones laborales, y en su calidad de organismo público descentralizado del Estado y dotado de plena capacidad jurídica, tiene la obligación de cumplir con lo previsto en el artículo 123, Apartado "A" constitucional, y en ese sentido, por medio de la DGPe, establecer los términos y condiciones de las relaciones en comento con las organizaciones sindicales que convergen en la vida universitaria; tanto del personal académico como del administrativo. Así como, establecer las negociaciones de manera permanente y no solamente durante la revisión contractual o salarial.

La revisión contractual se lleva a cabo cada dos años y la revisión salarial cada año, según lo disponen los artículos 399 y 399 bis, ambos de la LFT. Estas últimas funciones implican un vital y notable reto, porque no solamente hay que preparar los eventos correspondientes, sino efectuar el trabajo de todos los días del año y

---

<sup>226</sup> *Op. cit.*, nota 192.

las veinticuatro horas del día, porque además implica atender todas las problemáticas de aproximadamente una población integrada por: académicos (47,000), administrativos (27,000), funcionarios y personal de confianza (3,800), más los contratos de prestación de servicios profesionales.

Las comisiones mixtas<sup>227</sup> del personal académico dentro de la UNAM, coadyuvan en las mencionadas revisiones y en la solución de los conflictos que nacen de la relación laboral.

Al respecto, como temas relevantes de algunos asuntos en trámite en las Comisiones, citamos los siguientes:

### **1. Comisión mixta de conciliación y resolución.**

Actos a impugnar:

- a. Contra una sanción derivada de un PIA, aun habiendo sido conmutada por una menor (ej. de rescisión a suspensión).
- b. Por supuesto despido injustificado al no renovar un contrato.
- c. Por disminución de horas.
- d. Por afectación en las condiciones de trabajo.

Problemática con el personal académico:

- ❖ El PIA contiene vicios (ej. Falta de notificación).
- ❖ No se llevan a tiempo las bajas por término de contrato.
- ❖ Los pagos únicos y bajas simultáneas.
- ❖ Pago del estímulo por asistencia (facultad de establecer los controles de asistencia).
- ❖ Solicitud de concurso de oposición sin respuesta.

### **b. Comisión mixta de vigilancia**

Actos a impugnar:

- a. Violación al procedimiento de COA o COC.  
(Confusión de violaciones con calificaciones/evaluación).

---

<sup>227</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, *Diapositivas para el Curso Inducción a directores*, UNAM, México, 2022. Aportación inédita para la DGPe,

- b. Declarar un concurso desierto.
- c. No se da derecho al recurso de revisión (Art. 106 del EPA).
- d. Negativa a abrir un COA y dar por terminada la relación.
- e. La supuesta violación a las cláusulas 13 y 14 del CCT.

Problemática de los concursos:

- ❖ No se concluyen en 60 días como marca el EPA.
- ❖ Los criterios y formatos no son iguales en toda la UNAM.
- ❖ La notificación de no ganador debe estar debidamente fundado y motivado.

**c. Comisiones centrales (AAPAUNAM Y STUNAM) Seguridad y Salud en el Trabajo**

- a. Comisiones auxiliares y la importancia de su integración.
- b. Conocimiento y aplicación de circulares (ej. fumigación, lineamientos en caso de cláusula 10 por remodelación o construcción o ampliación de obras, etc.).
- c. Reasignación o disminución de funciones por enfermedad (obligatorio cuando hay dictamen del ISSSTE).
- d. Las comisiones centrales son las únicas facultadas para dictaminar ropa (no acordar con la Delegación Sindical, ni con los trabajadores).
- e. Dar de alta en el sistema de ropa de trabajo y entregar en tiempo.
- f. Notificación de riesgos de trabajo:

La Ley del ISSSTE (Art. 60) nos obliga a notificar y hacer trámites para la probable calificación.

- g. Inspección del trabajo:

Apoyarse con el Jurídico y la DGPe-DRLA

- h. Tiempo extraordinario. Aspectos relevantes a considerar:

Aplicación estricta de la normatividad, cláusulas 15 a 29 y 65 del CCT administrativo, a fin de tramitar correctamente el pago del tiempo extra, conservación y mantenimiento, así como la jornada extraordinaria, sin exceder el máximo de horas permitidas; solicitar el personal idóneo para las actividades a realizar en materia de: tiempo extra.

- i. Conservación y Mantenimiento Jornada Extraordinaria

Manejo adecuado del recurso financiero en el pago de tiempo extra tomando como base el salario del trabajador. Contar con los recursos para poder comprometer y tramitar el pago en tiempo y forma.

j. Simplificación Administrativa.

Procesos Electrónicos

j.1 Trámites de Licencias (por enfermedad, prejubilatorias, gravidez, sabático, motivos particulares, sindicales etc.) a través de notificaciones electrónicas.

j.2 Sustitución total de la forma única pre impresa por el Formato Electrónico de Movimiento con firma electrónica del titular de la dependencia o entidad académica.

j.3 Se desconcentra el resello de credenciales a las entidades y dependencias a través de hologramas.

j.4 Sistema de Recibo de Prestaciones para Entidades y Dependencias Foráneas y Unidades Multidisciplinarias que cuenten con UPAs:

Trámites: pago de gratificación por jubilación, pensión, renuncia, término de interinato, invalidez, ayuda de impresión de tesis, menaje de casa, reembolsos de lentes, anteojos y aparatos ortopédicos, sin necesidad de trasladarse a la Ciudad de México.

j.5 Capacitación: El trabajador de confianza, envía su cédula de inscripción por correo electrónico e igualmente se le comunica su aceptación. Para el personal de base el proceso es a través del Sistema de Administración de Capacitación. Los cursos en línea y por videoconferencia se incrementan anualmente.

La Detección de Necesidades de Capacitación se realiza de manera electrónica en agosto y septiembre de cada año, para elaborar los programas de capacitación del año siguiente.

j.6 Trámites. Recomendaciones

Tramitar las bajas por defunción, renuncia, término de interinato de manera oportuna, así mismo, devolver cheques o suspender los depósitos por estas causas de manera correcta, para no generar adeudos y pago de cuotas y aportaciones al ISSSTE, cuando ya no son procedentes.

- j.7 No autorizar contrataciones por honorarios o cualquier otra actividad a los académicos que se encuentran en el Programa de Incorporación de Jóvenes Académicos (SIJAC), en atención a que estos académicos deben dedicar el 100% de su tiempo a su plan de trabajo.
- j.8 Tramitar oportunamente el contrato para los académicos del SIJAC, a fin de que no se genere una baja automática y sea afectando el académico en sus percepciones.
- j.9 Abstenerse de contratar por honorarios a personas que ya se encuentran jubilados o pensionados.
- j.10 Para el caso de optar por contratar alguna persona que recientemente fue liquidado en la UNAM, deberá transcurrir un año o bien devolver el importe que se le haya otorgado, más un interés que fija la Dirección General de Finanzas. Así mismo en el supuesto de una recontractación, se recomienda solicitar referencias de la dependencia o entidad donde estuvo adscrito con anterioridad.
- j.11 No comprometer con la delegación sindical de la dependencia, pagos de tiempo extraordinario, calidad y eficiencia, pago de estímulo cláusula 68 del Contrato Colectivo para el personal de base, y otros, fuera de los mecanismos de pago que ya se tiene previamente establecido, como es la nómina (no caja chica, no otorgamiento de cheques o adelanto de sueldos).
- k. Agenda Sindical. Peticiones Sindicales
- k.1 Dar respuesta por escrito a los planteamientos o peticiones sindicales en el término de 48 horas.
- k.2 No atender aspectos de naturaleza académica con el STUNAM.
- k.3 Cumplir con los compromisos derivados del CCT y demás normativa aplicable.
- k.4 Constituir las subcomisiones mixtas contractuales.
- k.5 No asumir compromisos que impliquen recursos presupuestales como: creaciones de plazas, medias plazas, entre otros.
- k.6 Respetar la materia de trabajo reservada para el personal administrativo de base.

k.7 Cumplir lo relativo al reglamento de labores de conservación y mantenimiento (Cláusula 15 del CCT).

k.8 Cumplir lo relativo a tiempo extraordinario (Cláusula 29 del CCT).

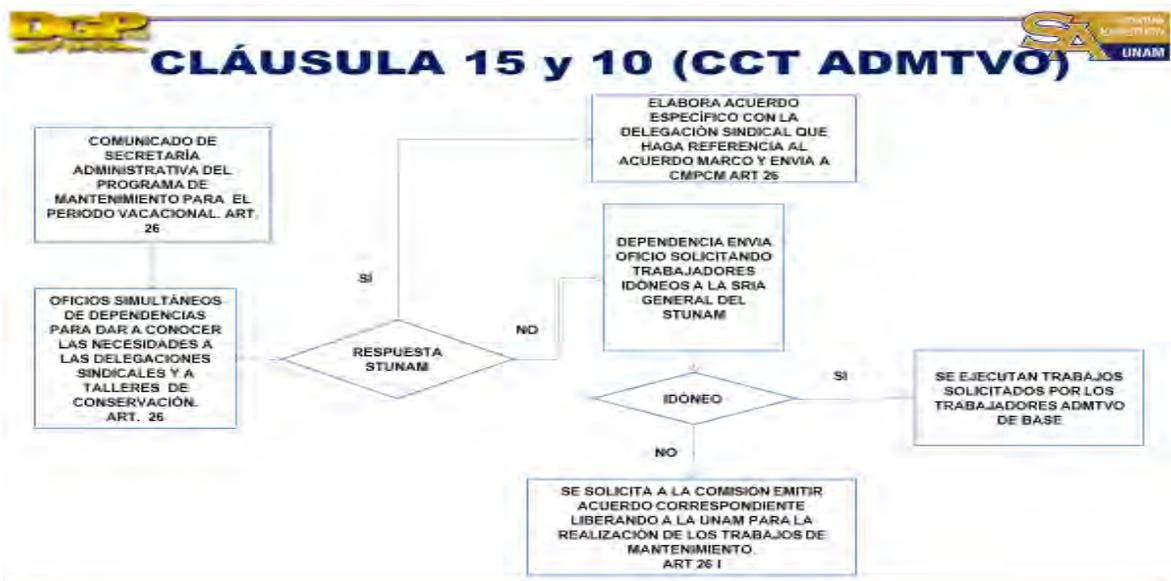
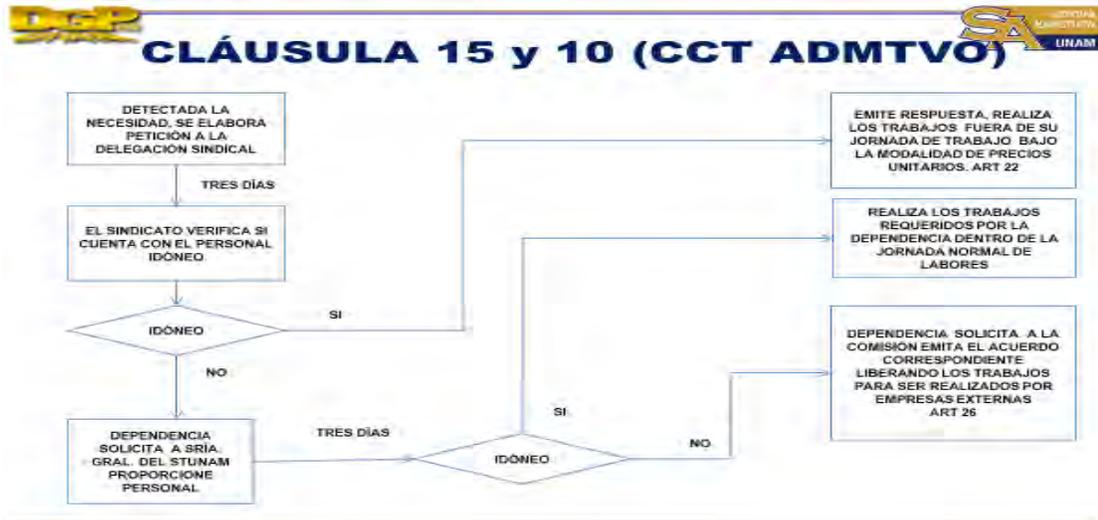
d. **En la Comisión Mixta Permanente de tabuladores** (Reubicaciones) existe un procedimiento para el dictamen de plazas de confianza y funcionarios, cuya observancia evitará el surgimiento de conflictos:



Conocer el procedimiento para la resolución de conflictos y problemáticas ante Comisión Mixta Permanente de Conciliación, evitará el surgimiento de conflictos:



De acuerdo con el CCT del STUNAM y el Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento, para realizar labores de esta naturaleza y de cualquier especie, siempre se solicitará el personal respectivo del STUNAM de acuerdo al siguiente procedimiento:



228 Domínguez Méndez, Marco Antonio, *Información Relevante y algunos asuntos en trámite*, Aportación inédita para la Dirección General de Divulgación de la Ciencia, UNAM, México, 2022.

## 4.7. Huelga

La institución central que distingue al derecho colectivo del trabajo, y a la cual se debe la conquista de los derechos fundamentales laborales de los que ahora goza la clase trabajadora, es la huelga, al lado del derecho a la sindicación, la negociación y la representación colectiva.

La primera década del siglo XX fue escenario de procesos históricos mundiales en los que la violación a los derechos humanos sin límites fue el común denominador, de 1914 a 1945 se desarrollan las guerras mundiales. México vivía sus propias luchas encarnizadas por mejores condiciones de vida, las huelgas de Cananea y Rio Blanco dejaron su impronta en la historia del derecho del trabajo, y son herederas de la batalla y sus reacciones, por luchar colectivamente en la defensa del trabajo.

El Constituyente de 1917 va a plasmarlo en las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123, al señalar:

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.<sup>229</sup>

Del análisis a estas tres fracciones, se menciona que solo la fracción XVIII tuvo un cambio con la reforma del 31 de diciembre de 1938, en la que se elimina la última parte que señalaba: “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.”, toda vez que estos trabajadores serían regulados por la normatividad aplicable al ejército prevista en el Apartado B del artículo 123.

De este modo, se señala que este derecho ha trascendido casi de manera intacta hasta nuestros días y continúa siendo uno de los bastiones del derecho colectivo de trabajo, que les permite a los trabajadores hacerla valer si se encuentran ante cualquiera de los supuestos que establece el artículo 450 de la LFT y conforme a las formalidades del procedimiento correspondiente. Respecto a este tema, el ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes, sostuvo:

El hecho de que desde hace más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM, habla de una enorme madurez política de los representantes de ambas partes, tanto los de la Universidad, como los del sindicato, ¿por qué?, porque ahora hemos entendido que el patrón como tal, como lo establece la Ley o empleador, como lo define la Organización Internacional del Trabajo, no es cualquier patrón o empleador común y corriente, estamos hablando de una Institución de carácter público, nacional, que refleja el desarrollo de la investigación, la docencia y la cultura de todos los mexicanos, tanto en el ámbito nacional como internacional.

---

<sup>229</sup> *Op. cit.*, nota 81, artículo 123, fracción XVII, XVIII y XIX.

Lo anterior, es algo que hemos aprendido a valorar, porque sabemos que en la medida que la UNAM mantenga certidumbre en su desarrollo laboral, académico, de investigación y cultural, aumenta su valor agregado que es lo que se toma en cuenta en los ámbitos internacionales cuando se hace la evaluación sobre las universidades. Ahí encontramos que la UNAM tiene un grado del 100% de certidumbre en su desarrollo reflejado hacia todos los niveles que he explicado, situación que le permite entrar en el proceso de evaluación. Si la Universidad no tuviera ese altísimo grado de certidumbre en el desarrollo de sus actividades sustantivas estaría fuera de la evaluación, como les ocurre a muchas otras universidades que no tienen certidumbre académica, de investigación, cultural o desarrollo laboral desde el punto de vista administrativo.

Este punto de certidumbre nos lleva a darle el valor clave de lo que significa que la UNAM se siga manteniendo en actividad total y permanente. No es un problema de renunciar al derecho de huelga, es más bien una visión de hacer crecer a la Institución, porque en esa medida, como ya lo explicaba anteriormente, crece el desarrollo laboral y académico para la UNAM y para nosotros mismos. Por eso es importante que no se haya desarrollado una huelga, nosotros consultamos a los trabajadores por voto universal, directo y secreto, por urna, para el estallamiento o no de la huelga, aceptación o no de las propuestas. Y la verdad es que estos años, 2020 y 2021, lo hemos hecho a través del Consejo General de Huelga.<sup>230</sup>

Se dice que para evitar una huelga, el éxito radica en la habilidad de llevar a cabo una buena negociación tanto colectiva como individual de trabajo, lo que con el tiempo y la experiencia se convierte en un verdadero arte, consistente en saber resolver los problemas y cuestionamientos que día a día se presentan en la administración de una de las Universidades más grandes e importantes del mundo, que cuenta con dos organizaciones sindicales que en el acontecer de la vida laboral

---

<sup>230</sup> *Supra*, nota 65.

universitaria tienen la fuerza colectiva para hacer valer y exigir el cumplimiento permanente de sus Contratos Colectivos de Trabajo, y precisamente allí radica el secreto, definitivamente esa es la clave: que todas las partes involucradas cumplan con lo pactado, ya que la negociación es un asunto bilateral que obliga a las partes a cumplir con lo establecido en los instrumentos jurídicos señalados. En este mismo sentido, Gustavo Alfonso Rodríguez Martínez, expresa:

Bajo el principio del respeto mutuo, se ha logrado un importante equilibrio en la relación laboral, lo que nos ha permitido coincidir para defender y fortalecer a nuestra UNAM. Además, la profunda práctica democrática de la organización sindical ha construido una dirección prudente, capaz, responsable y con una visión social de largo alcance que nos obliga a buscar conjuntamente el bienestar, crecimiento y desarrollo de nuestra Institución como el proyecto más importante de cultura, investigación y docencia de nuestro país y, por ende, un pilar fundamental en el desarrollo del mismo

Mantener la relación bilateral de manera franca y respetuosa, honrando cabalmente los Acuerdos tomados, buscando siempre el bienestar de los trabajadores administrativos y académicos, así como el de la propia UNAM y, evitar conflictos por ambas partes, todo ello es esencial para mantener la estabilidad que hemos logrado hasta ahora.<sup>231</sup>

En la UNAM la DGPe, coordina los trabajos relativos a las negociaciones frente a los dos sindicatos titulares de las condiciones generales de trabajo, por un lado, el STUNAM representante de los intereses laborales y contractuales de los trabajadores administrativos al servicio de esta Universidad y, por el otro, la AAPAUNAM, quien representa y protege los derechos laborales del personal académico de la UNAM; y, de manera general le corresponde atender las relaciones colectivas de trabajo y contender con todos los sindicatos en la UNAM, incluidos los que se han conformado

---

<sup>231</sup> *Supra*, nota 102.

recientemente. Se dice que la evolución de la huelga en la UNAM, es una larga historia de innumerables luchas. No hay que olvidar, por ejemplo, que:

..., el 20 de diciembre de 1975, el Comité de Huelga del SPAUNAM, presentó a las autoridades universitarias la propuesta de incremento salarial, bajo el título “Condiciones Gremiales” la cual estaba integrada por ocho numerales en la que se contemplaba el incremento desde la figura de ayudante de profesor de asignatura, profesores e investigadores de carrera de medio tiempo y tiempo completo, técnicos académicos de medio tiempo y tiempo completo, cuatro incisos para un esquema de compensación por las cargas de trabajo; y 4 numerales para la propuesta de retabulación. Así mismo, integró un apartado con tres zonas geográficas “(en donde se establecía que los trabajadores académicos que laborarán en instalaciones de la UNAM ...con un costo más caro de la vida, recibirán un porcentaje adicional...”

Sin embargo, al no tener propuesta, el 14 de enero de 1976, el SPAUNAM, realizó su emplazamiento a huelga, para el 31 de enero de ese mismo año, bajo el discurso: “La medida que hoy adoptamos está totalmente garantizada por la Legislación Laboral del país, además de ser un derecho inalienable de los trabajadores. El SPAUNAM tiene plena conciencia del significado de la suspensión de labores en la Universidad, por lo que siempre ha mantenido una postura de diálogo y discusión para la solución de problemas. Sin embargo, si las autoridades universitarias no solucionan satisfactoriamente nuestras demandas, serán ellas y no los profesores e investigadores, los responsables de la paralización de labores...”

Para el 15 de enero se iniciaron las pláticas, derivando en la primera negociación en rectoría el 19 de enero,

...

Finalmente, el 31 de enero, una vez que estalló la huelga las autoridades realizaron un ofrecimiento del 15 por ciento de aumento salarial. Sin embargo, cuatro horas después manifestaron la aceptación de incremento salarial

demandado en su última propuesta por el SPAUNAM de 18.5 por ciento. Entre otros. ...

A solo 5 horas de haber estallado la huelga liderada por SPAUNAM se firmó el Acuerdo de incremento salarial...<sup>232</sup>

Como se puede inferir, la huelga es la suspensión del trabajo como medida de presión, decidida por los trabajadores para alcanzar sus pretensiones, conforme a la LFT; en la cual se establecen:

4.8.1. Requisitos de fondo. Habrá que decir que se trata de los requerimientos previstos en el artículo 450 de la LFT y se refieren al objetivo de la huelga 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 CCT 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).

4.8.2. Requisitos de número: se contienen en el artículo 451 de la LFT y son: 1. Que su objeto sea de los que marca el artículo 450; 2. Que se decida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Hay que señalar que en la reforma laboral se estableció que el sindicato deberá contar con la constancia de representatividad, con la que acreditará tener la mayoría, y 3. Que se cumpla lo establecido en el artículo 920 de la LFT.

4.8.3. 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

---

<sup>232</sup> STUNAM, "Efemérides", *Revista Unión*, 25 de enero de 2022, UNAM, México, 2022, viene de página 4.

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 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.<sup>233</sup>

Se menciona que la huelga retarda y suspende la solución del conflicto colectivo, por ello la importancia de la negociación como medio alternativo de solución de conflictos colectivos e individuales. Al respecto Pulido Aranda, sostiene:

De 1929 a 1973 el sindicalismo universitario luchó por conquistar el reconocimiento de las y los trabajadores. Después de una huelga de 83 días se logró la firma, en aquel entonces, de un llamado Convenio Colectivo de Trabajo, gracias al cual inició el desarrollo histórico de la administración de las relaciones laborales en la UNAM entre un sindicato y la administración de la UNAM. ...

Hemos sido capaces de desarrollar metodologías políticas y laborales que han incidido en la solución satisfactoria para ambas partes de las problemáticas laborales y generales que se han presentado. Y esto se ha visto reflejado por nuestra membresía que con el voto universal, secreto y directo han delineado el quehacer laboral en la UNAM, decidiendo, hasta el momento no estallar huelgas.

---

<sup>233</sup> Alatorre Yáñez, Patricia, “La huelga como un derecho esencial de la clase trabajadora”, *Revista Niuweme*, Posgrado de Derecho, UNAM, Año 8, Número 15, p. 198.

De los procesos de legitimación que desde la perspectiva que se ha visto en el entorno nacional, e incluso dentro de la propia vida de la universidad, es que el STUNAM ha tenido siempre y por siempre, desde sus orígenes, un proceso de legitimación que hoy enarbola a la reforma laboral pero que nosotros observamos que ya lo ha manejado el STUNAM de siempre, hablo respecto de los actos y decisiones de la cúpula sindical. ...

Las instancias sindicales y de la administración de la UNAM, en las dependencias, deben aplicar al pie de la letra los ordenamientos laborales - Contrato Colectivo de Trabajo- que nos rigen y no tomar atribuciones particulares que en muchos casos trastocan los ordenamientos, creando favoritismos, lo que sólo divide a los trabajadores y crean malos precedentes que contaminan lo positivo que muestran las relaciones laborales que centralmente se han pactado y se están desarrollando.<sup>234</sup>

Los derechos fundamentales del trabajo han sido reconocidos por los constituyentes y legisladores como resultado de batallas sociales como la revolución mexicana de principios del siglo XX, entre ellas la institución nuclear del derecho colectivo del trabajo, la huelga. Sin embargo, la historia de la UNAM que se ha podido analizar hasta ahora nutrida con los testimonios de los líderes sindicales permiten entender la relevancia de los mecanismos alternos de solución de conflictos como es la negociación entre los sindicatos y las autoridades para evitar llegar al último recurso de presión como es la huelga.

---

<sup>234</sup> Pulido Aranda, Alberto, actualmente Secretario de Prensa y Propaganda del STUNAM; Compilador del Acervo Histórico del STUNAM; Hizo la donación del “Archivo Pulido A. del Sindicalismo Universitario”, que consta de más de 5 mil documentos; Acaso uno de los escritores más emblemáticos e importantes dentro del sindicalismo universitario y quien ha dedicado la mayor parte de su vida a dejar constancia del proceso evolutivo del sindicalismo en la UNAM.

#### 4.8. UNAM, su estabilidad laboral

En el ejercicio de las diversas funciones de la DGPe en esta Casa de Estudios, se han tomado decisiones que implican grandes retos y se han obtenido logros significativos, todos a favor de la estabilidad y productividad en el empleo; entre ellos se enuncian:<sup>235</sup>

A) Relaciones laborales.

El Director General de Personal en la UNAM<sup>236</sup>, tiene la representatividad de la Institución ante las organizaciones gremiales, con la responsabilidad de propiciar y

---

<sup>235</sup> Domínguez Méndez, Marco Antonio, Retos y Logros, Aportación inédita para la DGPe, UNAM, México, 2022.

<sup>236</sup> Marco Antonio Domínguez Méndez, Doctorando en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM; Maestro en Habilidades Directivas por la Universidad Columbia y Licenciado en Derecho por la UNAM, institución en la que ha ocupado diversos cargos, tales como Abogado Auxiliar, Sub Jefe y Jefe del Departamento de Asuntos Penales, Apoderado y Representante Legal de la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y la Procuraduría General de la República. Ha sido representante y apoderado legal de la UNAM para asuntos civiles, penales, fiscales, laborales, administrativos, migratorios y de derechos de autor, así como ante las Comisiones Mixtas del Personal Académico (Vigilancia, Conciliación, Resolución del Personal Académico) y Administrativo (Conciliación, Escalafón, Tabuladores, Conservación y Mantenimiento), Jefe de Unidad Jurídica en la Coordinación de Difusión Cultural. Desde 1991 ha participado primero como Subdirector y posteriormente como Director en la Dirección de Relaciones Laborales, en donde tenía a su cargo la administración y cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo y por consecuencia las relaciones laborales del personal académico y administrativo. Desde 2008, como Director de Relaciones Laborales atiende las relaciones laborales mediante la observancia de la legislación laboral aplicable, el

atender las demandas laborales de los trabajadores en su conjunto, así como de atender y desahogar los asuntos derivados de la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), para el mejor desarrollo de las relaciones laborales, vigilando el estricto cumplimiento de los compromisos asumidos en los CCT. En ese sentido, el Director General de Personal ha participado en las siguientes:

---

cumplimiento de los compromisos asumidos en los CCT, tanto del personal académico como del personal administrativo. Desde 2013, es Director General de Personal de esta Casa de Estudios, por lo que, además de supervisar las tareas de la Dirección de Relaciones Laborales, coordina y dirige las negociaciones colectivas de trabajo tanto con la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), con quienes lleva a cabo las revisiones salariales y contractuales. Asimismo, tiene bajo su responsabilidad la Dirección de Administración de Personal, donde se da atención al personal universitario en lo referente a servicios, prestaciones y capacitación. También tiene bajo su encargo a la Dirección de Sistemas, donde día a día se ve por la maximización de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, buscando la mejora continua y la calidad total. En el ámbito académico ha sido Profesor de Asignatura en las materias de *Derecho I* y *Derecho Laboral*, ambas en la Facultad de Contaduría y Administración, y de *Derecho Laboral* y *Clínica Procesal del Trabajo y Seguridad Social*, *Práctica Forense de Derecho Laboral y Seguridad Social*, *Derecho Colectivo*, *Derecho Procesal* en la Facultad de Derecho, desde 2001 a la fecha y, recientemente, en Educación a distancia en las mismas materias en la Facultad de Derecho. Desde 2008 coordina el Taller de Relaciones Laborales que se imparte en la Dirección de Relaciones Laborales a funcionarios universitarios, también participa como expositor/ponente en los diplomados de Formación de Cuerpos Directivos del Bachillerato.

<b>Revisión Salarial STUNAM</b>		
<i>Año</i>	<i>Incremento directo al salario %</i>	<i>Peticiones al Sr. Rector</i>
2021	3.5%	18
2020	3.4%	11
2019	3.4%	40
2018	3.35%	34
2017	3.4%	43
2016	3.08%	27
2015	3.15%	
2014	3.4%	
2013	3.5%	
2012	3.9%	
2011	3.8%	
2010	3.9%	
2009	0.94 al 3.77%*	
	0.50 al 2.04%*	
2008	4.25%	

*\*Diferenciado*

<b>Revisión Contractual STUNAM</b>	
<i>Año</i>	<i>Incremento prestaciones %</i>
2020	1.8%
2018	1.8%
2016	1.98%
2014	2.2%
2012	2.4%
2010	2.6%
2008	2.5%

<b>REVISIÓN SALARIAL AAPAUNAM</b>		
<i>Año</i>	<i>Incremento directo al salario %</i>	<i>Peticiones al Sr. Rector</i>
2021	3.4%	¿?
2020	3.4%	11
2019	3.35%	11
2018	3.4%	17
2017	3.08%	18
2016	3.15%	18
2015	3.4%	
2014	3.5%	
2013	3.9%	
2012	3.8%	
2011	3.9%	
2010	4.0%	
2009	4.25%	
2008	4.25%	

<b>REVISIÓN CONTRACTUAL AAPAUNAM</b>	
<i>Año</i>	<i>Incremento prestaciones %</i>
2021	1.8%
2019	1.8%
2017	1.98%
2015	2.2%
2013	2.4%
2011	2.6%
2009	2.5%

Lo que ha permitido conjurar la huelga por cerca de 35 años en la Universidad de la Nación.

#### B) Concursos de escalafón

- Sistema Informático de Escalafón (SIE).

Se Implementó la *Aplicación de Acreditación de Documentos* vía electrónica, la cual se utiliza en la aplicación de concursos de Unidad escalafonaria y concursos Universales. Lo anterior significó un ahorro muy importante de papel, mucho menos horas hombre y mayor efectividad y eficiencia en el proceso.

También en los concursos escalafonarios de Unidad y Universal, una vez registrada la notificación del oficio de ganador, se encontrará a la disposición de las dependencias universitarias en el Sistema Integral de Personal SIP, la relación de ganadores en el módulo Gestión de Nombramientos, a fin de que elaboren el movimiento a través de Formato Electrónico, el cual está habilitado para su impresión con firma electrónica del titular de la dependencia o entidad universitaria, estos movimientos anteriormente se elaboraban presencialmente en la Dirección General de Personal.

- Cobertura de Plazas

La mayor relevancia de la implementación del sistema de escalafón, radica en los procesos de cobertura de plazas de manera transparente, toda vez que es de conocimiento de los trabajadores y de las dependencias el curso que sigue cada procedimiento escalafonario.

- Cartas de Aptitud

Para el Sistema, se desarrolló la aplicación de Evaluaciones previas para la captura de las cartas de evaluación y su respectiva digitalización del documento con el fin de incluirlas en el Sistema Informático de Escalafón, así como la expedición de nuevas cartas de aptitud con código de seguridad y cadena digital.

### C) Materia de trabajo

- Se Desarrolló el programa de Recuperación de Materia de Trabajo, para acordar con el sindicato su implementación por etapas.

- Se desarrolló el programa de Carrera Administrativa, con base en la Carta Compromiso del 31 de octubre de 2008, e implementó lo conducente para su aplicación al 31 de octubre de 2013.

- Sistema para la Comisión Mixta Permanente de Conciliación

- Se instaló el Sistema para el control de asuntos que se atienden en la Comisión Mixta Permanente de Conciliación, mismo que sirve para programar fechas de

Audiencias sobre los recursos de apelación que interponen los trabajadores administrativos de base.

- Sistema para Comisión Mixta Permanente de Escalafón
- En la Comisión Mixta Permanente de Escalafón se instaló un sistema para la inscripción de los trabajadores para la cobertura de plazas que se encuentran vacantes y sus diversas modalidades de jornada, con lo que se consiguió simplificar el trabajo de cobertura de plazas.

#### D) Desarrollo e Implementación de Sistemas

##### Cambio en las formas de atención en la DGPe

El Director General de Personal ha promovido el cambio en las formas de atender al personal universitario, pasando del tradicional trámite en ventanilla, por la atención mediante las tecnologías de información, como la Página web de la DGPe, Oficina Virtual para el personal UNAM, El Sistema Integral de Personal (SIP), entre otros. Lo anterior considera modelos amigables simplificados y desconcentrados.

- Página Web de la DGPe.
- Renovación del *sitio web de la DGPe*, con base a un modelo de mayor dinámica y una estrategia de sitio institucional, favoreciendo la consulta y difusión de avisos, circulares y cursos para el personal.
- Oficina Virtual con soporte de un Gestor de Identidades
- Atención al personal universitario a través de *la Oficina Virtual*, con seguridad y confianza gracias al soporte de un Gestor de Identidades, con un enfoque que facilite los servicios y la protección de datos personales de los trabajadores universitarios. En la que el trabajador puede acceder a los servicios:
  - Información Personal
  - Expediente
    - Nómina
    - CFDI de Nómina
    - Capacidad de Crédito CREDIUNAM
    - Resumen Anual de Percepciones e Impuestos 2020
    - Seguro Grupo Vida

- Gestión de Servicios
  - Actualización Beneficiarios Pago de Marcha
  - Actualización de Forma de Pago Nominal
  - Ahorro Solidario
  - Ayuda Pago de Guardería
  - Cambio de Domicilio
  - Constancia de Empleo y Sueldo
  - Gratificaciones por Servicios Prestados
  - Hoja de Servicios
  - Solicitud de Credencial
  - Vale de Juguetes
- Inscripción y Registro
  - Domicilio Fiscal
  - Cita Órdenes de Lentes y Aparatos Ortopédicos
  - Video-Resumen Nueva Normalidad
  - Préstamos Personales (ISSSTE)
  - Módulo de Atención al Contribuyente Universitario
- Dudas y Aclaraciones
  - Aclaraciones DGP
  - Dudas de Impuestos y CFDI de Nómina
  - Solicitar una Aclaración de Nómina
  - Atención de dudas por chat de Aclaraciones a Nómina

En cumplimiento al Plan Nacional de Vacunación para el personal del sector Educación, los trabajadores llevaron a cabo su registro de manera ágil y sin necesidad de desplazarse. Los responsables sanitarios dieron el seguimiento debido, registrando el tipo de vacuna y la información de las dosis recibidas por los trabajadores de la UNAM

- Desconcentración

Se incorporó las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en procesos de desconcentración administrativa y de modernización para simplificar la gestión y administración universitaria realizado a través de la implementación y operación de

los Sistemas, donde se mejoró la calidad de los servicios que brinda la Dirección General de Personal (DGPe) a las entidades y dependencias.

Algunas mejoras a los sistemas para lograr mayor simplificación en los trámites y calidad en los servicios, tales como:

- Trámites de Licencias a través de notificaciones electrónicas.
- Pago de Remuneraciones Adicionales (Tiempo Extra, Prima Dominical y Estímulos) y Descuentos (Incidencias y Retardos).
- Captura e impresión de la relación vía sistema y resguardo de la documentación soporte.
- Eliminación de copias de tarjetas de asistencia.
- Impresión y entrega de Constancias que incluyan la Prestación Adicional.
- Emisión de Constancia de empleo y sueldo.
- Comprobación de entrega de ropa de trabajo.
- Pago de prestaciones en las entidades que cuenten con Unidad de Proceso Administrativo (UPA)
- Simplificación
  - Solicitud de Ayuda de Impresión de Tesis.
  - Envío electrónicamente a las Unidades de Proceso Administrativo (UPA'S) el pago de la Gratificación por Servicios Prestados, para la emisión del cheque.
  - Firmado electrónico de los titulares de las entidades y dependencias universitarias, en los contratos de prestación de servicios.
  - Certificación electrónica de antigüedad para disfrute de periodo sabático.
  - Desarrollo e incorporación de la página de Gastos Médicos Mayores en la Oficina Virtual de la DGPe.
  - Actualización de la aplicación SGMM para lograr la automatización y el seguimiento puntual de movimientos de altas y bajas mensuales.
  - Incorporación en los módulos y aplicaciones del Sistema de Gestión de Identidades con la finalidad de agilizar y simplificar el acceso mediante el procedimiento de autenticación única.

→ Recibo de prestaciones y la emisión del pago directamente en una entidad foránea (Campus Morelos).

→ Registro de Cuenta Bancaria por Depósito de Pago de Nómina, se eliminó el requisito de apertura cuenta en la Contratación del Personal de Funcionarios y Confianza

→ Aplicación para el control en línea de la lista de espera a los CENDI y Jardín de Niños.

→ Re-expedición de pagos a través de la Nómina Institucional

→ Pago de Reconocimiento Económico para el personal administrativo de base que ha prestado sus servicios durante la contingencia sanitaria

- Firma Electrónica Universitaria (FEU)

Implementó el cambio de Firma Electrónica Avanzada (FEA) a *Firma Electrónica Universitaria (FEU)*, logrando mantener los mismos estándares y niveles de seguridad, no obstante, permitiendo firmar electrónicamente desde cualquier dispositivo móvil, los certificados digitales se encuentran disponibles en una Nube Institucional, facilitando la firma electrónica en los procesos administrativos.

Se ha consolidado el uso de la firma electrónica a través del sistema para firma de:

→ Documentos de los contratos individuales de trabajo

→ Trámites de pago por otros servicios del personal

→ Dictámenes y la autorización del pago

→ Autorización para la reexpedición de pagos

→ Notificaciones para el registro contable

Implementó el programa de firma electrónica y administración sin papel en los procesos administrativos, implementando su uso en aplicaciones de las dependencias de la Secretaría Administrativa, y en la Dirección General de Presupuesto, alcanzando resultados favorables en los procesos en línea y la disminución de uso de papel.

- Portal Único de Firma Electrónica

Promovió la implementación del Portal con el objetivo de facilitar a los titulares el firmado sin tener que acceder a cada una de las aplicaciones, debido a que el Portal integra todos los documentos que deben firmar.

- Sistema de Comprobación de Nómina

Coadyuvó en la mejora del Sistema de Comprobación de Nómina de la Dirección General de Finanzas, se incorpora la solicitud de reexpedición de cheques cancelados por acreedores, la *Firma Electrónica* en la comprobación anticipada de Nómina, la digitalización de los documentos para la comprobación de la nómina 2021, registro de la entrega y comprobación de los cheques reexpedidos por acreedor y los cheques de semáforo naranja, así como la solicitud de reexpedición de cheques vencidos, por parte de las dependencias.

- Sistema de Gestión de Pagos y Conciliación Nominal

Implementó la firma electrónica en la reexpedición de pagos y facilidades para la cancelación de pagos por parte de la Contaduría General, lo que permitió mejorar los procesos de apoyo a la Dirección General de Finanzas.

- Simplificación de Procesos en la Nómina Institucional

Llevó a cabo una reorganización funcional y se simplificaron los procesos periódicos de la Nómina Institucional que se realizan a través de aplicaciones en línea que permite consolidar la reexpedición de pagos a través de la Nómina Institucional, e implementar el sistema de pagos de los programas de estímulos al personal académico para la DGAPA.

- Sistema de Trámite de Pagos por Otros Servicios del Personal

Coadyuvó en la implementación del Sistema de Trámite de Pagos por Otros Servicios del Personal que permitió que en la gestión de los pagos al personal por otras actividades que se realizaban directamente en UPAS, participe la DGPe con el propósito de calcular los impuestos a pagar, como el caso del pago al personal que participa en la aplicación de exámenes de selección de ingreso a la UNAM.

- Sistema de Control de Gestión

Implementó el Sistema de Control de Gestión en la Secretaría Administrativa y en la Dirección General de Personal, con el objetivo de agilizar la atención, seguimiento

y control de la gestión de los asuntos evitando, en gran medida el traslado de personal y uso de bienes materiales para la entrega de documentación impresa.

- Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información

Implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información con detección y corrección de incidentes de seguridad en los servicios y procesos, mediante la actualización de medidas y controles de acceso a información de manera remota y segura, a través de la aplicación de redes privadas virtuales, certificados de seguridad SSL y sistemas de monitorización de los servicios en línea: aplicaciones web, correo electrónico, capacitación en línea y consultas a bases de datos e intercambio de información con la aplicación de políticas de priorización de los servicios en la red.

- Gestor de Identidades

Promovió el uso del Gestor de Identidades en las aplicaciones del Subsistema de la Secretaría Administrativa, el cual fortaleció la seguridad para que el personal de las áreas administrativas realice la gestión vía internet los asuntos del personal académico y administrativo de su adscripción.

- Digitalización del Archivo físico de expediente de trabajadores

Dirige el resguardo y administración del archivo activo e histórico, el primero se encuentra al interior de las instalaciones de las DGPE y el segundo caso se encuentra en una bodega en el estadio Olímpico Universitario, en ambos casos, requiere de atención especial y condiciones de conservación sobre todo para el histórico que no se cuentan al momento.

Implementó el proyecto para la digitalización del archivo mismo que se encuentra en la etapa de proyección técnica para proceder a la licitación correspondiente conforme a la Normatividad de Adquisiciones de la UNAM, para una alta disponibilidad y consulta de expedientes, optimización de tiempos de consultas, menor capital humano y condiciones de espacios físicos.

- Transformación Digital de la DGPe

Promovió el desarrollo de prototipos para la preservación digital de documentos y archivos, así como el análisis de información predictiva, mediante el modelo *Big Data*, aplicando herramientas de inteligencia artificial y minería de datos para la

mejora de procesos, trámites y servicios; además, tomando como referencia los lineamientos de archivos y de datos personales, se elaboró material para la sensibilización y capacitación del personal sobre la preservación digital.

- Sistema DGPBox

Consolidó el sistema de intercambio de información de manera segura, DGPBox, ampliando su aplicación en las dependencias del subsistema de la Secretaría Administrativa, permitiendo intercambiar información de manera ágil y segura.

- Elecciones Electrónicas

Participa en los procesos de elección electrónica de representantes de los diversos cuerpos académicos colegiados de todas las entidades y dependencias de la Universidad.

- Actualización de Bases de Datos del Personal Universitario

Promovió la actualización de las bases de datos del personal universitario con la nueva versión Sybase, para una mejora en la gestión institucional, oportunidad para toma de decisiones y servicios de mayor calidad, resolviendo un problema de más de ocho años.

- Aplicaciones de Transparencia

Implementó aplicaciones para la consulta de información con el propósito de atender requerimientos en materia de Transparencia, a fin de obtener de manera pronta y expedita la información para que las áreas encargadas atiendan las solicitudes de Transparencia. Tales como:

→ Entrega trimestral de información para el Portal de Transparencia de la UNAM

→ Tabuladores para los incrementos salariales del personal jubilado.

- Apoyo a Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED)

Contribuyó a la implementación de los servicios web para la CUAIEED con la finalidad de permitir el acceso a los académicos que requieren utilizar las aulas virtuales.

- Se acordó con la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación (DGTIC) que la DGPe sea el enlace para la emisión de los certificados de los nuevos funcionarios, con el fin simplificar el

trámite y atender con mayor prontitud a los nuevos secretarios y jefes de unidad administrativa que se incorporan a sus puestos y deben firmar inmediatamente de manera electrónica diversos asuntos

- Determinar los 10 principales sistemas existentes para analizar.
  - Sistema de Ordenes de Trabajo
  - Sistema de Planta Física
  - Sistema Integral de Personal
  - Sistema de Nómina Institucional
  - Sistema de Adecuaciones y Recalendarización
  - Sistema de Seguimiento Programático
  - Solicitud de Vale de Abastecimiento
  - Entrega de Ropa de Trabajo
  - Sistema de Gestión de la Calidad
  - Sistema de Designación de Secretarios
- Diseñar nuevos esquemas de capacitación, incluyendo a distancia, que amplíen y faciliten el acceso a la capacitación a los trabajadores de las oficinas centrales y de las diferentes zonas del país.
- Implementación del dictamen por la red de los contratos de prestación de servicios, tanto de asimilación a salarios como por servicios profesionales, para simplificar y agilizar el proceso, y eliminar los trámites presenciales 2018.
- Ropa de Trabajo.

Administración y gestión de la ropa de trabajo con mayor autonomía.

Comprobar la entrega a los trabajadores mediante relación que será resguardada por las Unidades Administrativas (se eliminan talones)

Conservar un stock de la ropa no entregada.

Actualización de las tallas únicamente cuando el trabajador:

Cambie de talla o medida.

Modifique su categoría y/ o puesto.

- Modernizar el Sistema de Asuntos Jurídicos, considerando ampliar el catálogo de causales, incorporar en el expediente los datos del resultado de los asuntos, informar los adeudos del trabajador cuando se ingresa a nómina

virtual e incorporar a la Coordinación de Unidades Jurídicas y a sus Oficinas en el esquema Operativo.

#### E) Administración y capacitación de personal

Principales prestaciones:

- Expedición y reposición credencial
- Órdenes de trabajo de anteojos, lentes de contacto, zapatos ortopédicos, aparatos auditivos, prótesis y sillas de ruedas
- Ayuda económica para impresión de tesis
- Ayuda mensual para el pago de guardería
- Cuota mensual para hijos de trabajadores con problemas de aprendizaje
- Jubilación o pensión
- Menaje de casa
- Pago de gratificación por renuncia voluntaria
- Pago de gratificación por servicios prestados
- Pago de marcha y prima de antigüedad
- Seguro de vida de grupo para el personal académico y administrativo de confianza
- Seguro de vida de grupo para el personal administrativo de base
- Seguro de vida y accidentes al personal que viaje por comisión oficial
  - Vales de canastilla por maternidad

#### Servicios

Afiliación de trabajadores al ISSSTE.

- Certificación de antigüedad para el disfrute de periodo sabático del personal académico de carrera
- Certificación de solicitudes de préstamo ordinario y especial del ISSSTE
- Constancia de evolución de sueldos
- Expedición de constancias de empleo y sueldo o baja
- Hoja única de servicios
- Certificación de antigüedad para trámite de pensión y/o jubilación
- En junio de 2012, se implementó el nuevo modelo de movimientos del personal mediante contratos individuales de trabajo, adendas y registros

electrónicos, mediante un proceso en línea, que simplifica el trámite y utiliza la firma electrónica en el dictamen y autorización del movimiento.

- Nuevo Modelo de Trámites de Movimientos del Personal

Se Impulsó un Nuevo Modelo de Trámites de Movimientos del Personal, mediante contratos individuales de trabajo, adendas y notificaciones electrónicas, que ha reducido los tiempos de trámite y facilitado la firma de los titulares con firma electrónica.

- Nueva Forma Única Electrónica

Se impulsó la simplificación administrativa mediante el uso de la Nueva Forma Única Electrónica (NFUE) que sustituye la Forma Única convencional utilizada durante 45 años, lo que elimina el uso de formatos impresos y disminuye el uso de papel.

- Dictamen automatizado para Movimientos de Personal

Desarrolló un modelo de dictamen sistematizado para los movimientos de prórrogas, aumento, disminución y nuevos nombramientos, a fin de mejorar los tiempos de atención a las entidades académicas y dependencias administrativas.

- Modificación de la Cláusula Séptima con Modalidad de pago (CFDI)

Modificó la redacción en la Cláusula Séptima del Contrato con la modalidad de pago con CFDI (Comprobantes Fiscales Digitales por Internet) y la Cláusula Octava del Contrato bajo la modalidad de Asimilados, a fin de que se pueda efectuar el pago a los prestadores de servicio, mediante la transferencia bancaria automatizada

- Sistema de Certificación Electrónica

Derivado de la modernización de los sistemas universitarios y con el fin de agilizar los trámites administrativos, el ahorro de papel y la reducción de horas trabajo-hombre, entra en operación el Sistema de Certificación Electrónica de los Contratos y Recibos de los Prestadores de Servicios.

- Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académicos de Carrera

Coadyuva en la creación del Programa de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal, con el objetivo de otorgar mejores condiciones de jubilación al personal en etapa avanzada de su vida académica, a través de la contratación del Seguro de Rentas Vitalicias que sería más atractivo para su retiro y les otorgaría un mayor bienestar económico adicional al percibido en el margen de su jubilación.

Se ha logrado la incorporación de más de 1,500 académicos en total de las 9 etapas del Subprograma

- Sistema de Suspensión de Depósitos

Se implementó el sistema de suspensión de depósitos para confianza, funcionarios y servicios profesionales, lo que permitió que durante esta pandemia por COVID 19, cada una de las dependencias y entidades universitarias, realizará de forma autónoma la suspensión de depósitos de pago de sus trabajadores que causan baja (defunción, renuncia, término de interinato por obra y tiempo determinado, rescisión, destitución, laudo, convenio etc.),

- Movimientos Afiliatorios al ISSSTE

SINAVID (Sistema Nacional de Vigencia de Derechos)

Se incluye a la UNAM, en la aplicación que el ISSSTE implementó, para enviar la información quincenal al ISSSTE a través del SINAVID, con los movimientos de altas, modificaciones de todo el personal universitario, que antes se realizaban en máquina de escribir, en formatos por triplicados a papel calca, y conforme el desarrollo de la tecnología en su momento, se utilizaban diskette 3 ½ o en CD.

Se generó la aplicación "*Movimientos Afiliatorios ISSSTE*" en la página web de la Dirección General de Personal, Módulo de Servicios Institucionales; a fin de permitir a los Secretarios o Jefes de Unidad de las entidades y dependencias universitarias la consulta e impresión de las Altas y Bajas procesadas por el ISSSTE, de todo el personal universitario.

- Seguro de Grupo Vida y Convenios

Implementación de una página web mediante la cual cada asegurado puede consultar el Certificado de su póliza de manera ágil optimizando y transparentando el acceso a la información y garantizando el libre acceso para conocer los pormenores de su aseguramiento en cuanto a las Condiciones del Servicio y la Suma Asegurada.

Creación de un correo permanente de atención y seguimiento que proporciona información de manera expedita par cualquier trámite relacionado con el Seguro.

- Aplicación de “Recibo de Prestaciones”

Se implementó la para las entidades y dependencias foráneas y multidisciplinarias que cuenta con Unidad de Proceso Administrativo (UPA), con el cual dichas entidades envían de manera digital la documentación soporte para el reembolso de anteojos, lentes de contacto, aparatos ortopédicos y auditivos, para su aprobación y posteriormente la emisión del cheque directamente en la entidad foránea, sin necesidad de trasladar los documentos y cheques.

- Se implementaron los cursos Orgullosamente UNAM, Organización de Archivos, Actividades Básicas frente a las Contingencias, Manejo de Conflictos para Vigilantes de Áreas Comunes y Taller Proactividad Laboral para el personal de base.
- Promovió ampliar la capacitación del personal administrativo, estimulando su productividad, e incorporar modelos de organización pertinentes y nuevas tecnologías para agilizar la toma de decisiones.
- Promueve e impulsa la profesionalización y actualización de los funcionarios administrativos.
- Compromiso 13.6.1 Obtener en forma anual el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo de Confianza adscrito a las Secretarías y Unidades Administrativas de las entidades y dependencias.
- Compromiso 13.6.2.- Integrar los programas anuales de capacitación para el Personal Administrativo de Confianza adscrito a las Secretarías y Unidades Administrativas con base en los diagnósticos anuales de Capacitación, considerando al menos el 70% de las solicitudes registradas.

- Compromiso 13.6.3.-Coordinar el desarrollo y operación de los programas anuales de capacitación para Personal Administrativo de Confianza adscrito a las Secretarías y Unidades Administrativas de la UNAM, incorporando las modalidades en línea y videoconferencia para capacitar a 1,000 trabajadores durante el periodo de Incorporación de la modalidad de videoconferencia y a distancia, para llevar la capacitación al personal de las dependencias foráneas situadas en: Baja California, Chiapas, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Michoacán, Morelos, Querétaro, Tlaxcala y Yucatán.
- ACCIÓN. - 5.8.2.1 • Impartir el curso Orgullosamente UNAM en modalidad de videoconferencia y/o en esquema presencial, para el personal administrativo de base, debido a que en el mismo se hace énfasis en la importancia de las funciones que éste realiza de modo genérico.

#### Estímulos

Con el objetivo de reconocer y estimular la labor del personal de la Universidad que realice sus actividades de manera sobresaliente.

- Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del Personal Administrativo de Base (CALEFIB)
- Estímulo por Puntualidad y Asistencia al Personal Administrativo de Base (SEPAB)
- Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo de Confianza (EDPAC)
- Estímulos por Asistencia del Personal Académico (SIEPA)
- Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG).
  - Constancias de los Cursos de Capacitación en Formato Digital

Las constancias de los cursos de capacitación ahora son digitales, los trabajadores podrán consultar el resultado de los cursos, generar y descargar su constancia de manera electrónica desde la Oficina Virtual.

## Renovación académica y retiro voluntario

- El Programa de Renovación Académica surge en 2012 con la finalidad de contar con una planta académica equilibrada en términos de experiencia y juventud, y de esta manera contribuir al mejoramiento constante de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura dicho objetivo se realizó mediante la instrumentación de dos subprogramas, el Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera de la UNAM (SIJA) y el Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académicos de Carrera.
- El Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académicos de Carrera, fue planteado en términos de otorgar mejores condiciones de jubilación al personal académico de carrera de tiempo completo en etapa avanzada de su vida académica, a través de la contratación del Seguro de Rentas Vitalicias que sería más atractivo para su retiro y les otorgaría un mayor bienestar económico adicional al percibido en el margen de su jubilación.
- Coadyuvó en la creación del *Programa de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal* con el objetivo de otorgar mejores condiciones de jubilación al personal en etapa avanzada de su vida académica (2014).
- Impulsó la simplificación administrativa mediante Formato Único Electrónico, que sustituye a la Forma Única utilizada durante 45 años, implementando un *Nuevo Modelo de Trámites de Movimientos del Personal*, mediante contratos individuales de trabajo, adendas y notificaciones electrónicas, que ha reduciendo los tiempos de trámite y facilitado la firma de los titulares con firma electrónica (2016).
- A partir del 19 de octubre de 2015 se inició el trámite de notificaciones electrónicas en los movimientos de los trabajadores académicos de Carrera y Asignatura, las cuales ayudaron a simplificar ciertos tipos de movimientos, los cuales ahora se llevan a cabo vía electrónica, escaneando los documentos necesarios sin realizar impresiones, se redujo el tiempo que se necesitaba para elaborar las formas únicas, reunir las firmas y la entrega de estas en la

Ventanilla de Recepción de documentos de la Dirección General de Personal y se redujo el uso de papel.

#### Nuevo modelo de contratación

- En relación al nuevo modelo de contratación del personal mediante contratos individuales de trabajo administrativo de confianza que inicio el 1º junio de 2012, a partir del mes de marzo de 2016, se formalizó una invitación para el personal de confianza de los niveles a 1 a 14, con la finalidad de formalizar su contratación a través de dicho contrato, brindándole mayor certeza y seguridad jurídica en su relación laboral con esta máxima Casa de Estudios.
- Implementó *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)

A partir del 01 marzo de 2017 se dio de alta el Nuevo Modelo de Contratación para Prestación de Servicios con IVA, con la obligación de presentar el CFDI y el de Asimilación de Salarios, 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.

- Derivado a la modernización de los sistemas universitarios y con el fin de agilizar los trámites administrativos atendiendo las políticas institucionales de ahorro de papel, así como la reducción de horas trabajo-hombre, entra en operación el Sistema de Certificación Electrónica de los Contratos y Recibos de los Prestadores de Servicios a partir de 21 de enero de 2019.
- Implementó una estrategia didáctica de alto impacto, mediante un modelo de Capacitación Híbrido; en el cual se integra a las sesiones presenciales, prácticas en *Simulador Realidad Virtual (RV)*, utilizando una tecnología de vanguardia que agrega valor al aprendizaje presencial, ya que permite interactuar virtualmente con los objetos de aprendizaje, visualizarlos desde diferentes ángulos, en un contexto de inmersión donde los trabajadores son los protagonistas de su aprendizaje. Establecido en el Programa Anual de Cursos (PAC-2018).

- Contribuyó la implementación de los servicios web para la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) con la finalidad de permitir el acceso a los académicos que requieren utilizar las aulas virtuales (2020)
- Contribuyó en la implementación de una página para la Secretaría Administrativa de la UNAM derivado de la emergencia sanitaria del Covid-19, con la finalidad de que los responsables sanitarios de las entidades y dependencias universitarias registren la información relativa a los contagios de los alumnos y del personal adscrito, así como para consultar las estadísticas del personal contagiado y sospechoso, además de los filtros sanitarios instalados
- En materia de contratación de prestación de servicios, anteriormente se denominaba Contratación de Servicios Profesionales por Honorarios y a partir del mes de marzo de 2017, se dio de alta el Nuevo Modelo de Contratación para Prestación de Servicios con IVA, 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.
- Se propuso el otorgamiento de un seguro que cubriera los gastos asociados a la salud con un servicio oportuno y de calidad como un beneficio adicional a la prestación contractual del ISSSTE, con la ventaja específica de que la Universidad sería quien estableciera las condiciones del servicio y habría personal administrativo universitario específico que vigilará y verificará el cumplimiento de lo contratado sirviendo a su vez como apoyo intermediario entre los asegurados y la Empresa con un seguimiento puntual al servicio otorgado asegurando un beneficio real al personal académico.
- Con motivo de la modificación y adición al Art. 25 Fracción X de la Ley Federal de Trabajo de fecha 1° de mayo de 2019, referente a la Designación de Beneficiarios para el Pago de Marcha y demás Prestaciones Devengadas y No Cobradas del Personal Universitario para el pago de los salarios y

prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición, derivadas de un acto delincencial. En cumplimiento a lo anterior, se procedió a modificar la denominación del formato de designación de beneficiarios del pago de marcha quedando como “Designación de Beneficiario para Pago de Marcha y demás Prestaciones Devengadas y No Cobradas del Personal Universitario.”

- Pago del "Vale de Canastilla" vía nómina Cumplir con el compromiso de otorgar el vale de canastilla a las madres trabajadoras, de acuerdo a lo señalado en los Contratos Colectivos de Trabajo. A partir de la segunda quincena de abril del 2017 (Quincena 08/17), se lleva a cabo el pago del vale de canastilla vía nómina una vez que es autorizada la licencia por gravidez por la Dirección General de Personal por medio de notificación electrónica que es elaborada por la dependencia de adscripción de la madre trabajadora.
- En el 2017 se implementó la aplicación de “Recibo de Prestaciones” para las entidades y dependencias foráneas y multidisciplinarias que cuenta con Unidad de Proceso Administrativo (UPA), con el cual dichas entidades envían de manera digital la documentación soporte para el reembolso de anteojos, lentes de contacto, aparatos ortopédicos y auditivos, para su aprobación y posteriormente la emisión del cheque directamente en la entidad foránea, sin necesidad de trasladar los documentos y cheques.
- A partir del 10 de agosto de 2016, con la finalidad de simplificar y agilizar la consulta y en su caso la impresión de los Movimientos Afiliatorios emitidos por el ISSSTE, como son el Alta y Baja del personal universitario, se puso a disposición la aplicación “Movimientos Afiliatorios al ISSSTE” en la página web de la Dirección General de Personal, Módulo de Servicios Institucionales.

Capacitación del personal administrativo de base.

- Estabilidad en materia de capacitación:

Se ha logrado una estabilidad en las relaciones con la representación del STUNAM al seno de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), basado en un diálogo abierto y permanente, posibilitando

importantes Acuerdos, entre los que destacan la firma bilateral de los Planes de Capacitación correspondientes a los periodos 2018-2021 y 2022-2025, así como los Programas Anuales de Cursos de forma ininterrumpida.

- Capacitación en Género, Equidad y Prevención de Violencia.

Se firmaron Bases de Colaboración con la Dirección General de Atención a la Comunidad para desarrollar e impartir cursos dirigidos al personal administrativo de base, con las temáticas: Construyendo Comunidades Incluyentes, Derechos Humanos y Equidad de Género y Prevención de Violencia de Género.

- Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Capacitación.

Capacitación con el uso de las Nuevas Tecnologías ampliando la gama de opciones de capacitación (Videoconferencia, Videos Interactivos, Video Tutoriales, Video Resúmenes, Cursos Masivos en Línea y Simuladores de Realidad Virtual).

Implementó una estrategia didáctica de alto impacto, mediante un modelo de Capacitación Híbrido; en el cual se integra a las sesiones presenciales, prácticas en Simulador Realidad Virtual (RV), utilizando una tecnología de vanguardia que agrega valor al aprendizaje presencial, ya que permite interactuar virtualmente con los objetos de aprendizaje, visualizarlos desde diferentes ángulos, en un contexto de inmersión donde los trabajadores son los protagonistas de su aprendizaje.

Derivado de la Contingencia Sanitaria por SARS-COV-2 COVID-19 se desarrollaron e implementaron acciones como Cursos Masivos en Línea:

- La nueva normalidad. Retorno a las actividades laborales en tiempos de COVID-19.
- Derechos humanos y Prevención de la violencia de género
- Video-Tutorial

A través de videos con duración de entre 16 y 30 minutos, informamos aspectos relevantes de temas importantes de actualidad, siendo que tres de ellos se vinculan a Cursos Masivos en Línea; entre 2020 y 2021 se visualizaron 14,000 veces en la Oficina Virtual de la DGPe. Las temáticas son las siguientes:

1. Cómo tomar cursos en línea.
2. Derechos Humanos y Prevención de la Violencia de Género.
3. Habilidades socioemocionales para el retorno a las actividades laborales.
4. Nueva Normalidad.

- Capacitación para el Personal de Vigilancia

Para la Subdirección de Capacitación y Desarrollo y la CMPCA, la capacitación de las categorías de Vigilante de Áreas Comunes ha sido prioritaria, muestra de ello es que en el año 2017 se crea la Comisión Bilateral Especial derivando en la creación y diseño de 18 nuevos cursos hasta el 2021, en modalidades presenciales y a distancia, atendiendo a personal de vigilancia a nivel Nacional.

- Curso Inducción a la UNAM

Se desarrolló e implementó el curso interactivo denominado “*Bienvenida a la UNAM*”, el cual ha permitido capacitar a un promedio de 700 personas trabajadoras de nuevo ingreso al año.

- Capacitación del personal de confianza y funcionarios.

- Capacitación a distancia

Privilegió la capacitación a distancia y se concluyó la conversión del 100% de los eventos presenciales a la modalidad en línea y/o por videoconferencia, a fin de atender las necesidades y demanda de capacitación del personal de confianza y funcionario de la UNAM, con apoyo de dos plataformas informáticas: Caplin (LMS de Moodle) y Zoom.

- Oferta de capacitación

Se enriqueció la oferta de capacitación para personal de confianza y funcionario. Se creó el Subprograma en *Igualdad de Género*, se incluyeron diversos cursos sobre cultura, derechos humanos, equidad de género, promoción de la salud, responsabilidad social y trabajo en equipo; asimismo, se incorporó el curso de sensibilización a la norma *ISO 9000*, entre otros temas cuya temática central está vinculada al proceso de reincorporación a la Nueva Normalidad.

- Inducción a la vida universitaria

Se fortalecieron los programas de inducción a la vida universitaria dirigidos al personal de confianza y funcionario de recién ingreso a la institución, mediante el

diseño, desarrollo e impartición del curso denominado *La Administración al servicio de las funciones sustantivas de la UNAM* y las pláticas de *Bienvenida a la UNAM*.

- Campaña de Sensibilización

Se implementó una campaña de sensibilización dirigida al personal administrativo sobre la importancia de su trabajo en el funcionamiento de la universidad, incluyendo la difusión de los valores universitarios, a través de diferentes medios.

En esta Universidad de la Nación, que no tiene parangón alguno a nivel mundial, porque no hay Universidad que se vincule tanto al Estado como este a la Universidad Nacional Autónoma de México; el trabajo académico y administrativo es permanente y movido por el espíritu de servicio a los demás de la manera más oportuna y eficiente; debiendo tomar todos los cambios fácticos como la posibilidad de modificar el escenario presente a uno futuro deseable en todos los contextos, a partir de eficientar los servicios que presta.

#### **4.9. Consideraciones finales**

1. Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico y administrativo se rigen por las disposiciones previstas en los Contratos Colectivos de Trabajo, en la Constitución Federal, en la LFT, en los Convenios y Tratados Internacionales y demás lineamientos jurídicos laborales aplicables y en ellos se cuidan con especial atención dos condiciones de trabajo básicas de enorme importancia: la reducción de la jornada de trabajo y el salario mínimo.

2. Un tipo de prestaciones sociales que por su naturaleza complementaria corren a cargo del empleador, son las asistenciales, las cuales se identifican con la protección o seguridad social. Esto es así porque los derechos humanos individuales y sociales deben garantizarse con certeza jurídica y respeto a la dignidad humana. Estas prestaciones comprendidas como derechos humanos de los trabajadores tienen un carácter esencialmente social porque no solo impactan a la esfera individual y familiar del trabajador, sino a la sociedad en general. Las prestaciones de seguridad social, tiene el carácter de parafiscales, en razón de que,

por un lado, constituyen una forma de aportación o contribución fiscal del trabajador, el empleador y el Estado para el otorgamiento de todos los beneficios de seguridad social al empleado y, por otro lado, son parte de los derechos humanos laborales. Actualmente muchos de los trabajadores asumen la responsabilidad propia, dejando fuera el principio de solidaridad, y contratan un seguro privado para mejorar sus condiciones de vida y expectativas laborales, ya se trate sobre eventuales riesgos de trabajo, como una enfermedad, accidente o muerte; o su retiro, por citar algunas posibilidades.

3. En este sentido, al hablar de los terceros obligados en el cumplimiento de estas prestaciones, se hace referencia a sujetos públicos o privados, según se trate de la administración de los seguros a cargo de un organismo de gobierno o descentralizado, o bien, de un particular, como las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), entre otras. En México, a partir de 1992 se instauró el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y en 1997, se implementó el régimen de pensiones administradas por las AFORES y Fondos de Inversión; así como la contratación de seguros de sobrevivencia y rentas vitalicias. Las condiciones de seguridad social se estandarizan y de alguna forma se uniforman los criterios a partir de la celebración de los tratados en la materia; es el caso del Convenio No. 102 Sobre la Seguridad Social (norma mínima), adoptado por la OIT el 28 de junio de 1952, ya ratificado parcialmente por México, el cual considera como normas básicas: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, de desempleo, de vejez, en casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes. De suma importancia en el tema de la salud en el trabajo son los llamados cuartos factores de riesgo psicosocial laboral generados durante la pandemia por la Covid-19, en razón de que si antes de la misma ya existía un contexto laboral diverso al del Constituyente del 1917, en el transcurso de ésta enfermedad mundial las condiciones de vida, incluyendo las laborales, también se han transformado, y con toda seguridad, en un estadio postpandemia, habrá nuevos escenarios y retos laborales que atender.

4. Las prestaciones sociales adicionales son objeto de negociación entre los trabajadores, sindicatos y empleadores para la obtención de mayores beneficios; en

ese sentido, en el clausulado de los Contratos Colectivos de Trabajo se encuentran establecidas estas prestaciones de seguridad social. Las relaciones laborales encuentran su sustento en la contratación individual y colectiva. Una vez que las partes firman el contrato individual de trabajo, inicia la relación laboral, y una serie de acciones que se realizan por parte del empleador y del trabajador para propiciar una mayor estabilidad laboral.

5. La correcta aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo, es un punto nodal para alcanzar y mantener la estabilidad laboral que ha tenido y tiene la Máxima Casa de Estudios. La reforma laboral de 2019 ha impactado significativamente las relaciones laborales colectivas de la UNAM, y con ello repercute también en la estabilidad laboral de los trabajadores de la misma. La Universidad acorde a la normativa que regula sus relaciones laborales, y en su calidad de organismo público descentralizado del Estado y dotado de plena capacidad jurídica, tiene la obligación de cumplir con lo previsto en el artículo 123, Apartado "A" constitucional, y en ese sentido, por medio de la Dirección General de Personal, establecer los términos y condiciones de las relaciones en comento con las organizaciones sindicales que convergen en la vida universitaria; tanto del personal académico como del administrativo. Así como, establecer las negociaciones de manera permanente y no solamente durante la revisión contractual o salarial.

## CONCLUSIONES

1. El presente trabajo es producto de la investigación y la experiencia en el ejercicio y práctica laboral dentro de la UNAM. Durante el mismo hemos analizado el desarrollo y reflexionado sobre las relaciones colectivas de trabajo y la estabilidad de las y los trabajadores en la UNAM, sean administrativos o académicos. Ello en virtud, de que son el elemento humano indispensable para que nuestra Máxima Casa de Estudios logre sus fines sustanciales: docencia, investigación y difusión de la cultura.
2. Uno de los principales resultados de la presente investigación, es haber confirmado la hipótesis de que la normatividad laboral vigente en nuestra Universidad de la Nación está acorde con los nuevos mecanismos constitucionales y legales nacionales e internacionales en la materia y, que la historia de la UNAM mantiene un vínculo indisoluble con su Autonomía Universitaria, podemos decir que la institución, era una antes y es otra, después de haberla obtenido.
3. Se han implementado diversas acciones y tomado decisiones que constituyen grandes retos para una mayor estabilidad en el empleo; y hemos obtenido logros significativos. En el ámbito de las relaciones laborales, con el honor de tener la representatividad de la Institución ante las organizaciones sindicales, se han logrado atender las demandas laborales de los trabajadores, así como los asuntos y compromisos derivados de los CCT vigilando el estricto cumplimiento de estos. Las mesas de diálogo o de concertación nos llevan a la claridad de las cosas por encima de tan solo la lectura de un dispositivo legal.
4. La implementación de sistemas informáticos para la realización de diversos trámites y digitalización de los mismos; capacitación y nuevos modelos de contratación (citados en el capítulo 4 de la presente); son un ejemplo de las acciones realizadas, que además nos vuelve más sustentables.
5. Se puede sostener que derivado de las relaciones colectivas de trabajo, la estabilidad laboral en la Universidad de la Nación, se ha hecho posible y aun ante los efectos de la pandemia por el COVID 19, nuestra Máxima Casa de Estudios, sus Facultades, sus Institutos de Investigación, sus Escuelas, sus Centros de

Enseñanza y, en general, sus estructuras de difusión de la cultura, no dejaron de trabajar, de producir, de cumplir con sus obligaciones frente a la sociedad, en muchos casos de manera híbrida, y en muchos otros, de manera presencial o bien como lo ha sido el caso de la enseñanza-aprendizaje, que se llevó casi en su totalidad, a distancia, mediante las plataformas que ya existían y otras en las que se tuvo que incursionar y aprender de ellas.

Las relaciones laborales en la UNAM, tuvieron que adaptarse a las nuevas obligaciones individuales y colectivas de los trabajadores, y la Universidad, por su parte, en su calidad de empleadora también se responsabilizó de las nuevas modalidades en términos de la legislación laboral reformada.

6. Podemos asegurar que la UNAM, nunca ha entrado al sistema de *outsourcing*, al no requerir de este tipo de contratación y por ende, la regulación de esta modalidad de servicios no se encuentra contemplado en los CCT's.

7. Como sabemos, a partir de los compromisos derivados del T-MEC, particularmente el capítulo 23 y en específico el anexo 23 sobre aspectos laborales de dicho Tratado celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá, obligaron a nuestro país a adoptar una serie de medidas y principios que se plasmaron en la reforma laboral dentro de la Ley Federal del Trabajo en 2019, modificando entre otros, los procedimientos que las organizaciones sindicales deben observar en materia de negociación colectiva, contratación colectiva, democracia sindical, mediante los procedimientos al efecto establecidos en dicha ley.

8. Por otra parte, resulta fundamental la observancia de la convencionalidad, a partir de lo que nuestro País ha suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente, los ocho convenios fundamentales referidos anteriormente y que desde siempre han sido contemplados en las relaciones laborales de la UNAM, dada su alta importancia en la vida, logros y objetivos de la misma.

## PROPUESTAS

1ª.- Después de analizar las relaciones colectivas de trabajo y la estabilidad laboral en nuestra Máxima Casa de Estudios, se torna necesario establecer el compromiso académico y profesional de pugnar por los cambios legislativos en materia laboral que resulten necesarios; por un lado, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y por consiguiente de la contratación colectiva, y por el otro, la participación en los procesos democráticos de manera personal, libre, secreta y directa por parte de las personas trabajadoras, mediante el voto en urna, que permita legitimar, si es el caso, los actos de las organizaciones sindicales que los representan.

2ª.- Se considera un gran acierto la participación de los trabajadores vía la legitimación referida, tratándose de la clase trabajadora, pero no se debe soslayar que el trabajo académico resulta ser de carácter especial, tanto constitucional como legal, y por ello, debemos considerar que el personal académico de las universidades e instituciones de educación superior (UIES), debe realizar actividades que lo vinculen con su vida sindical, lo cual podemos observar, que sí ocurre con la clase trabajadora en cualquier centro de trabajo. Por el contrario, se puede sostener que el personal académico normalmente no se vincula con sus obligaciones colectivas debido a que su mayor preocupación es el beneficio de las prestaciones de seguridad social; aunque en todos los casos, afiliados o no, reciben los alcances que en su favor se establecen en su Contrato Colectivo de Trabajo.

3ª.- La instancia fiscalizadora del procedimiento de legitimación, esto es el CFCyRL, o en su caso los TL, debieran considerar con especificidad la participación de los trabajadores académicos de las de las UIES en los procesos de legitimación de los actos de las organizaciones sindicales y, tomar en cuenta aspectos de vital importancia a saber: la naturaleza del empleador y el trabajador, determinación de la competencia de la autoridad laboral; precisión normativa en conceptos sustanciales, como el de los procesos donde se establece una determinada "mayoría".

4ª.- Derivado del hecho de que la ley en ninguna de sus partes define como mayoría el 50 más uno para el proceso de legitimación, es oportuno orientar a la consideración de tomar en cuenta no el padrón general de trabajadores académicos de una (UIES), sino el padrón de *trabajadores académicos afiliados* a las organizaciones sindical correspondiente, tomando en cuenta solo a los que tienen el interés de hacer vida sindical, aun cuando en un determinado momento no lo hicieran, para que se determine si se aceptan o no los actos de las organizaciones sindicales; de otra manera se ve muy complicado el hecho de que en algún momento cualquiera de las organizaciones sindicales logre alcanzar la consideración el 50 por ciento más uno. De esa forma resulta indispensable que se defina legalmente que porcentaje específico debe entenderse como mayoría.

5º.- Si bien es cierto, que la definitividad solo se adquiere mediante los procedimientos señalados en la legislación universitaria; también lo es que el personal académico que ingresa a la prestación de sus servicios vía excepcional, conforme a lo establecido en el EPA, como es el caso de los interinos que cumplen con los requisitos para obtenerla a través de concurso abierto o cerrado, según sea el caso y, en caso de resultar no ganador, a juicio de la comisión dictaminadora respectiva podrá declararlo apto para la docencia, lo que puede representar una *semi estabilidad* en el empleo. En este rubro, encontramos la posibilidad que señala el artículo 14 de la Ley Orgánica de la UNAM, a partir del cual, se pueden considerar otros procedimientos igualmente idóneos, para lo cual tendría que llevarse a cabo una reforma al EPA que considere esta posibilidad, siempre que para ello, el académico se mantenga vigente y cuente con una determinada antigüedad -a definirse-, haya cumplido plenamente con sus obligaciones académicas y laborales, que no haya sido sancionado por órgano académico o administrativo, entre otros aspectos y a fin de que resulte una alternativa para resolver este aspecto relativo a una estabilidad en el empleo. En el entendido de que estas propuestas ya han sido planteadas en los foros académicos correspondientes.

6º.- Sin lugar a dudas los ejes reactivos de la relación laboral en las IES como es el caso de la UNAM, parten de su autonomía, en ella encontramos la esencia, el

espíritu que genera y alimenta el dialogo que se dan los universitarios para el encuentro de los consensos dentro de los disensos, lo cual ha evitado el estallamiento de la huelga, al menos durante los últimos 35 años, lo cual ha sido posible gracias al dialogo, la concertación a la luz del derecho, lo cual sin duda es un arte en la que contribuyen las partes en una negociación, siendo esta sin lugar a dudas, la clave para mantener la estabilidad laboral que permita el cumplimiento de los fines sustantivos a que refiere el artículo primero de la Ley Orgánica, investigación, docencia y difusión de la cultura; por ello es y será la observancia tanto al Contrato Colectivo de Trabajo, como a los múltiples compromisos derivados de los mismos, garantizando la ya mencionada estabilidad laboral.

7ª.- Una propuesta que consideramos fundamental, es la creación de una “Especialidad en Derecho Laboral-Universitario”, que permita la formación de cuadros que tengan el conocimiento y dominio de la normativa universitaria, así como los medios alternativos de solución, lo cual nos permitirá garantizar una estabilidad laboral por mucho tiempo.

## FUENTES DE CONSULTA

Anzures Gurría, José Juan y Pérez Luño, Antonio Enrique, *Los derechos fundamentales*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, [S.I], jan. 2007. ISSN 2448-4873; consultado el 16 de septiembre de 2021 y disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3947/5000>

Arellano, Saúl, “La desigualdad salarial entre mujeres y hombres”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

<https://www.saularellano.com/2022/02/25/desigualdad-salarial/>

Arese, Mauricio César, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)”; consultada el 25 de abril de 2022 y disponible en: [ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/726](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/726)

Basurto Romero, Jorge, *Los movimientos sindicales en la UNAM*, México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, 1997.

Becerra, Bertha, El Sol de México, “México redujo brecha salarial entre hombres y mujeres en el período de 2019 a 2022”; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/mexico-redujo-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres-en-el-periodo-de-2019-a-2022-8102598.html>

Brito Melgarejo, Rodrigo, “La noción de derechos humanos y garantías en la Constitución Mexicana”, en Guerrero Galván, Luis René y Pelayo Möller, Carlos (coords.), *100 años de la Constitución Mexicana*, México, UNAM, IJ, 2016.

Carpizo, Jorge, “Garantía de la autonomía universitaria”, *Revista Legislación y Jurisprudencia*, en el acervo de la BJV, IJ-UNAM, 1980; consultada el 15 de mayo de 2022 y disponible en: [revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/legisla/article/view/35375/32298](http://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/legisla/article/view/35375/32298)

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>

- Cossío Díaz, José Ramón, “la autonomía universitaria como garantía constitucional”, *Perfiles educativos*, vol. 32, número especial 2010, IISUE-UNAM, pp. 133-138; consultada el 15 de mayo de 2022 y disponible en: [www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-autonomia-universitaria-como-garantia-constitucional.pdf](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-autonomia-universitaria-como-garantia-constitucional.pdf)
- Dávalos Morales, José, *La democracia sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (S.I.), México, 1993, ISSN 2448-4873; consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>
- Dávalos Morales, José, *El trabajo en las universidades públicas*, IJ, 2001, consultado el 20 de junio de 2021 en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf>
- De Buen Unna, Carlos, “La extinción de la relación de trabajo”, en de Buen Lozano, Néstor (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, IJ, 1997
- De la Cueva y de la Rosa Mario, “*Semblanza*”, consultado el 22 de febrero de 2021 y disponible en: <http://www.juntadegobierno.unam.mx/ex-miembros/15-mario-de-la-cueva-y-de-la-rosa.html>
- Díaz Mirón Álvarez, Luis, “La representatividad y legitimación sindical”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, 2015, pp. 113-124 consultado el 5 de mayo del 2022 visible en: [www.redalyc.org/pdf/4296/429640275005.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640275005.pdf)
- Domínguez Méndez, Marco Antonio, *La revisión y negociación del contrato colectivo del trabajo del personal administrativo*, audio-video en evento virtual: *Luces de Navidad 2020*, *Revista Electrónica Universitaria Niuweme*, del Posgrado en Derecho de la UNAM, México, 6 de diciembre de 2020; disponible en: *Revista Niuweme*
- Domínguez Méndez, Marco Antonio, “Cuadro sobre las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del trabajo que sobre el sindicalismo trajo la reforma de 2019, su aplicación en la UNAM y las acciones a seguir por nuestra Máxima Casa de Estudios para cumplir con la misma”, México, 2021.

Domínguez Méndez, Marco Antonio, Tríptico: *Aspectos Laborales de Puntual Atención 2022*, UNAM, México, 2022, Aportación inédita para la DGPe

Figueiras Tapia, Leonardo, *Del Gremialismo al Antisindicalismo en la UNAM, Una historia de las Asociaciones del Personal Académico de la UNAM*, México, Comunicación Política ed., 2003.

Flores, Zenyasen, El Financiero, *México completa la ratificación de los 8 Convenios fundamentales en materia laboral*; consultada el 30 de abril de 2022 y disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-completa-la-ratificacion-de-los-8-convenios-fundamentales-en-materia-laboral/>, consultada 18-05-2022.

García Máynez, Eduardo, "Positivismos Jurídico, realismo sociológico y iusnaturalismo", México, Fontamara, 1993.

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/>

González Contró, Mónica y, Salazar Ugarte, Pedro, *Teoría General de los Derechos Humanos*, IJ-UNAM, pp. 1 a 6; consultado el 26 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://docplayer.es/15712478-Teoria-general-de-los-derechos-humanos.html>

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>

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: [2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-autogobierno-de-las-universidades-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf \(unam.mx\)](http://www.unam.mx/PerfilesEducativos/2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-autogobierno-de-las-universidades-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/>

- Hernández Álvarez, Oscar, “La terminación de la relación de trabajo”, en de Buen Lozano, Néstor, (Coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM-IIJ, México, 1997
- 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 <https://www.jstor.org/stable/23035041>
- Hohfeld, W.N., *Conceptos Jurídicos Fundamentales*, Fontamara, México, 2004
- Kurczyn Villalobos, Patricia, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”, en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*, México, UNAM, 2014
- 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*, México, UNAM, 2015.
- Moguel Espejo, José Ernesto, La garantía administrativa de los derechos humanos laborales, Biblioteca virtual del IIJ-UNAM, México, pp. 281-312; consultado el 9 de mayo de 2022 y disponible en: <archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/9.pdf>
- Landa, César, “Teorías de los derechos fundamentales”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, 2002, Número 6, enero-junio, consultada el 20 de diciembre del 2021, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20axiol%C3%B3gica%20de%20los,contenida%20en%20la%20Constituci%C3%B3n>
- Larios Díaz, Enrique, *et al.*, “Fundación de la Real y Pontificia Universidad de México (RPUM)”, *La Autonomía Universitaria en México*, México, UNAM, 2015.
- 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/>

López Narváez, Froylán M., *Sindicato de Profesores Avance de la UNAM*, México, Hemeroteca Nacional de México, Libro del periódico Excelsior del año 1974, miércoles 3 de julio de 1974.

Marquet Guerrero, Porfirio, "La Universidad Nacional Autónoma de México y el Derecho del Trabajo. Reflexiones sobre un Derecho de Trabajo Universitario", *Temas del Derecho del Trabajo*, México, Secretaría de Gobernación, 2006

Pasco Cosmópolis, Mario, "Suspensión del contrato de trabajo", en de Buen Lozano, Néstor (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, IJ, 1997.

Pulido Aranda, Alberto, *El Sindicalismo en La UNAM, sus cifras, hechos y datos*, México, STUNAM, 2018.

Pulido Aranda, Alberto, *Archivo del Sindicalismo Universitario, Los trabajadores de la UNAM y su incorporación al ISSSTE cronología (1938-1960)*, Archivo No.5, abril, 2006; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en: <https://stunam.org.mx/8prensa/legadosindical/legado5/legado5-2.htm>

Pulido Aranda, Alberto, *El Sindicalismo Mexicano de Vanguardia. La Crónica de 50 Años Del Sindicalismo Universitario (1929-1979)*, 2da. edición, STUNAM, México, octubre de 1995.

Pulido Aranda, Alberto, *et al.*, "Ochenta años de Sindicalismo Universitario", Legado Sindical, No. 2, Nueva Época, México, septiembre 2009; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en:

<https://stunam.org.mx/8prensa/legadosindical/legado0210/legadosindical2.pdf>

Quintana Roldán, Carlos Francisco, Teoría de los derechos humanos laborales, en *Los Derechos Humanos Laborales*, IJ-UNAM, México, 2017, pp. 94-105; consultado el 22 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>

Ríos Ruíz, Alma de los Ángeles, *El nacimiento de la Universidad Nacional en el marco de la Revolución Mexicana*, p. 475 a 494; consultado el 5 de abril de 2022 y disponible en:

[www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/librosfac/pdf/pub05/17DraRIOS.pdf](http://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/librosfac/pdf/pub05/17DraRIOS.pdf)

Sánchez Castañeda, Alfredo y Morales Ramírez, María Ascensión, “Derechos de las personas pensionadas y jubiladas”, UNAM-INHERM-IIJ, México, 2018

Soberanes Díez, José María, *Derechos humanos, derechos fundamentales y garantías individuales*, Blog de José María Soberanes Díez, México, 2013; consultado el 15 de diciembre de 2021 y disponible en: <https://www.jsd.mx/index.php/clase/derechos-fundamentales/808-derechos-humanos-derechos-fundamentales-y-garantias-individuales>

Soberón, Guillermo, “Palabras pronunciadas en la inauguración de la exposición del Cincuentenario de Autonomía de la institución efectuada en el Palacio de Minería el 22 de enero de 1979”, *Revista de la Universidad de México*, México, consultada el 15 de abril de 2021 y disponible en: [www.revistadelauniversidad.mx/articles/ac66263b-6e39-4cc6-bbf9-9eff7a772983/discurso-del-dr-guillermo-soberon](http://www.revistadelauniversidad.mx/articles/ac66263b-6e39-4cc6-bbf9-9eff7a772983/discurso-del-dr-guillermo-soberon)

Soto Flores, Armando, *El Artículo 3º. Constitucional: Un debate por el Control de las Conciencias*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2012, p. 211-240; consultado el 14 de octubre de 2021, disponible en: [www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n28/n28a7.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n28/n28a7.pdf)

Viteri García, Andrea, *Los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia en la evolución de la libertad sindical*, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, México, 2020, p. 207; consultado el 28 de diciembre y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6409/9.pdf>

## **LEGISLACIÓN**

*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.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/pdf/CPEUM-123.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:

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

*Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1929*, en *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I.

*Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México 1945*, *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, segunda edición, UNAM, 1998, Tomo I.

*Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México 1965*, *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I, 1965.

*Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México 1936*, *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, 2da. edición, UNAM, 1998, Tomo I, 1965.

*Estatuto del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México 1974*, *Compilación de Legislación Universitaria 1910-1997*, segunda edición, UNAM, 1998, Tomo I, 1965.

*Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022 STUNAM, Cláusula 9*, México, UNAM-DGPe, consultado el 16 de octubre 2021 y disponible en:  
[https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam\\_2020\\_2022.pdf](https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf)

*Acuerdo que dispone queden incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México*, *Diario Oficial de la Federación*, viernes 6 de junio de 1952, México, 1952, p. 3; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en:

[www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4548313&fecha=06/06/1952&cod\\_diario=194345](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4548313&fecha=06/06/1952&cod_diario=194345)

*Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, *Diario Oficial de la Federación*, miércoles 30 de diciembre de 1959, México, 1959, p. 41; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en:  
[http://dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4617542&fecha=30/12/1959&cod\\_diario=198457](http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4617542&fecha=30/12/1959&cod_diario=198457)

*Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 1º de abril de 1970, Capítulo XVII del Título Sexto, México, Cámara de Diputados, 1970; consultada el 25 de junio de 2021 y disponible en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)*

*Ley Federal del Trabajo, México, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2022; consultada el 5 de noviembre de 2021 y disponible en:*

*[view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fdoc%2FLFT.doc&wdOrigin=BROWSELINK](http://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fdoc%2FLFT.doc&wdOrigin=BROWSELINK)*

*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.*

*Ley federal del trabajo, Título Sexto. Trabajos especiales, Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, México, CEDHNL, consultada el 10 de octubre de 2021 y disponible en: <https://www.cedhnl.org.mx/somos/legislacion/Ley-Federal-del-Trabajo.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, 24 de febrero de 2017, México, Secretaría de Gobernación consultado el 18 de julio y disponible en: [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24%2F02%2F2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24%2F02%2F2017)*

*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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)*

*Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la LFT, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva; el cual fue publicado el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación consultado el 4 de febrero de 2021 y disponible en: [dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)*

## JURISPRUDENCIA

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Jurisprudencia: PC.I.L. J/73 L (10a.), Registro digital: 2022663, Instancia: Plenos de Circuito, Libro 83, Febrero de 2021, Tomo II, materia laboral, página 1195; Rubro: CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) Y LA ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (AAPAUNAM). LA AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO PREVISTA EN LA CLÁUSULA 101 DE LOS VIGENTES EN LOS PERIODOS 2005-2007 Y 2013-2015, CONSTITUYE UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL SALARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](http://jurislex.scjn.gob.mx/#/)

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Jurisprudencia: PC.I.L. J/48 L (10a.), Registro digital: 2019653, Instancia: Plenos de Circuito, Libro 65, Abril de 2019, Tomo II, materia laboral, página 1722; Rubro: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EL CONCEPTO BONO DE CALIDAD Y EFICIENCIA INTEGRA EL SALARIO CON EL QUE SE CALCULA LA GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, SIEMPRE Y CUANDO SE DEMUESTRE QUE LO PERCIBIERON EN POR LO MENOS 4 DE LOS 6 BIMESTRES DEL ÚLTIMO AÑO DE SERVICIOS; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](http://jurislex.scjn.gob.mx/#/)

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis Aislada: I.9o.T.282 L (9a.), Registro digital: 161619, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XXXIV, Julio de 2011, materia laboral, página 2021; Rubro: GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. DEBE CALCULARSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO; Consultada el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [jurislex.scjn.gob.mx/#/](http://jurislex.scjn.gob.mx/#/)

## DOCUMENTOS

“Las Bases Constitucionales del Derecho Mexicano del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Volumen 67, Número 267, México, 2017; consultado el 25 de enero de 2021 y disponible en: [www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/58898/52006](http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/58898/52006)

*Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2021; consultado el 3 de septiembre de 2021 y disponible en: <http://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo>

Evolución jurídica del artículo 3º constitucional en relación a la gratuidad de la educación superior, México, Cámara de Diputados, Servicio de Investigación y Análisis, V, consultada el 7 de mayo de 2021 y disponible en: [www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm](http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm);  
También véase: UNAM, *Legislación Académico-Laboral Universitaria*, cuarta edición, Imprenta Universitaria, México, 2008.

Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, “Planteamientos varios en torno al marco jurídico laboral en las universidades”, *Revista La Universidad en el Mundo*, Dirección General de Divulgación Universitaria, Número Especial 6, junio/julio, México, 1977.

SCJN, Comunicado de Prensa, No. 142/2021, 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: [Listado de Comunicados \(scjn.gob.mx\)](http://Listado de Comunicados (scjn.gob.mx))

SCJN, Comunicado de prensa 226/2021: “La Segunda Sala de la SCJN protege la autonomía y libertad sindical”, *Perseo Programa Universitario de Derechos Humanos UNAM*, Número 103, septiembre de 2021; consultado el 20 de diciembre de 2021 y disponible en: [www.pudh.unam.mx/perseo/la-segunda-sala-de-la-scjn-protege-la-autonomia-y-libertad-sindical/](http://www.pudh.unam.mx/perseo/la-segunda-sala-de-la-scjn-protege-la-autonomia-y-libertad-sindical/)

OIT, Constitución de la OIT, 1919; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

*Concluyen los Trabajos de los Diálogos por la Justicia Cotidiana*, México, 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>

*Deposita México en la OIT instrumento de ratificación del Convenio 98*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 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>

*Elementos clave para transformar el mundo del trabajo*, publicada el 31 de diciembre de 2018, México, 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>

*Reforma Laboral. Compatibilidad del Predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*, México, 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); México, 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>

OIT, *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](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151854/lang--es/index.htm#SPQCB10)

International Labour Organization, *Constitución de la OIT, Preámbulo*; consultada el 24 de junio de 2021 y disponible en: *Key document - Constitución de la OIT (ilo.org)* y véase también: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

*Convenios y Recomendaciones*; OIT, 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>

*C087-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, OIT, 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](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, LXIII Legislatura, Asunto: CONVENIO 98 RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ADOPTADO EN GINEBRA, SUIZA, EL 1º DE JULIO DE 1949, EN EL MARCO DE LA 32º REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, México, 2015; Consultada el 1 de febrero de 2022 y disponible en:

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2018-09-20-1/assets/documentos/Convenio\\_98\\_Ginebra\\_200918.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2018-09-20-1/assets/documentos/Convenio_98_Ginebra_200918.pdf)

*Trabajo Infantil*, OIT, 2017, consultado el 16 de marzo de 2022 y disponible en:  
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--es/index.htm>

*Convenio sobre la edad mínima para trabajar*, OIT, p.1; consultada el 5 de febrero de 2022 y disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)

*México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad mínima de admisión al empleo*, OIT, p.1; consultada el 8 de febrero de 2022 y disponible en:  
[https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS\\_359411/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_359411/lang--es/index.htm)

*Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil en América Latina*, OIT-IPEC; consultada el 21 de febrero de 2022 y disponible en:  
[www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS\\_178570/lang--es/index.htm#:~:text=Programa%20Internacional%20para%20la%20Erradicación](http://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_178570/lang--es/index.htm#:~:text=Programa%20Internacional%20para%20la%20Erradicación)

*%20del%20Trabajo%20Infantil,del%20Trabajo%20Infantil%20-%20IPEC%20en%20América%20Latina*

*Se publica Plan de Trabajo de la CITI 2021-2024, bajo el compromiso de prevenir y erradicar el trabajo infantil*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.1; consultada el 22 de febrero de 2022 y disponible en:

*<https://www.gob.mx/stps/prensa/se-publica-plan-de-trabajo-de-la-citi-2021-2024-bajo-el-compromiso-de-prevenir-y-erradicar-el-trabajo-infantil?idiom=es>*

Noticias Mundo, “Conoce las 5 peores formas de trabajo Infantil”, p.1; consultada el 15 de febrero de 2022 y disponible en: *<https://www.telesurtv.net/news/conoce-peores-formas-trabajo-infantil-20200611-0038.html>*

*Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, OIT, p.1; consultada el 18 de febrero de 2022 y disponible en: *[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)*

*Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de eliminación de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*. p.1; consultada el 21 de febrero de 2022 y disponible en:

*[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio\\_182\\_sobre\\_la\\_Prohibicion\\_de\\_las\\_Peores\\_Formas\\_de\\_Trabajo\\_Infantil.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio_182_sobre_la_Prohibicion_de_las_Peores_Formas_de_Trabajo_Infantil.pdf)*

*Convenio sobre igualdad de remuneración*, OIT, 1951 (núm.100), p.1; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

*[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)*

*Ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración 1951*, OIT, (núm. 100); consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

*[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245)*

*Convenio sobre igualdad de remuneración*; ONU, consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en: *<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>*

*Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*, OIT, consultada el 5 de abril de 2022 y disponible en:  
<https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm#banner>

*Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) OIT 1958 (núm.111)*"; consultada el 30 de marzo de 2022 y disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

*Ratificaciones por México*, OIT, consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNT\\_RY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNT_RY_ID:102764), consultada 18-05-2022.

*La Reforma Laboral previene la discriminación por razones de género*; México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:  
<https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-previene-la-discriminacion-por-razones-de-genero-227858?idiom=es>, consultada 18-05-2022

*Orienta STPS a trabajadores en caso de discriminación laboral*; México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:  
<https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20puede%20ser%20objeto%20de,133%20de%20la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20%28LFT%29.,> consultada 18-05-2022.

*Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos*; OIT, consultada el 12 de abril de 2022 y disponible en:  
<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

*Convenio sobre trabajo forzoso*; OIT consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

NOTIMEX, "OIT busca ratificación de Protocolo sobre trabajo forzoso en 50 países"; consultada el 15 de abril de 2022 y disponible en:

[www.capitalqueretaro.com.mx/global/oit-busca-ratificacin-de-protocolo-sobre-trabajo-forzoso-en-50-pases/](http://www.capitalqueretaro.com.mx/global/oit-busca-ratificacin-de-protocolo-sobre-trabajo-forzoso-en-50-pases/)

Organización Internacional del Trabajo, "Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso 1930"; consultada el 15 de abril de 2022 y disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3174672](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672)

Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957 (núm. 105)"; consultada el 10 de abril de 2022 y disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

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

**GALERÍA DE ENTREVISTAS**

*ODOREM TERRAE*

(El aroma de la tierra)

Es un interdiálogo libre, democrático y razonado entre pares sobre el tema de las relaciones laborales en la UNAM. El aroma de la Universidad de la Nación, de México y el mundo, se encuentra en cada negociación salarial y contractual.

Entrevistada: **Mtra. Patricia Alatorre Yáñez,**

Directora de la Unidad Coordinadora de Sedes de la UNAM en el Extranjero

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

### **1. En el ámbito de las relaciones laborales colectivas en la UNAM ¿Cuáles son los principales derechos de los trabajadores académicos y administrativos?**

Considero que en el tema de las relaciones laborales colectivas en la UNAM, existen varios derechos que han sido conquistados por los trabajadores tanto académicos como administrativos. En primer lugar, el derecho de poder coaligarse y formar sindicatos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, situación que les ha valido tener condiciones muy favorables a través de la negociación y contratación colectiva.

Otro de sus derechos es poder emplazar a huelga, situación que les da la posibilidad de poder sentar al representante del patrón, que en este caso es la UNAM, en una mesa de trabajo bajo condiciones de igualdad y negociar los aspectos que tiendan a mejorar sus condiciones laborales, especialmente el salario y las prestaciones. En el caso del personal administrativo, este derecho lo han ejercido a lo largo de la historia de la Universidad en varias ocasiones, la última de ellas en 1988, lo cual resulta afortunado, porque le ha permitido a la UNAM tener un crecimiento académico sostenido llevándola a lugares de gran reconocimiento en los rankings mundiales y considerarla desde hace mucho tiempo, entre las 100 mejores Universidades del mundo. Amén del paro estudiantil suscitado en 1999, que interrumpió de manera general las actividades y, no obstante dicho acontecimiento, la Universidad tuvo una grata recuperación que, desgraciadamente, ahora la pandemia ha venido a detener en muchas de sus áreas. Cabe señalar, que en el caso del personal académico, este nunca ha ejercido el derecho de huelga que la ley le otorga.

La libertad sindical es uno más de los beneficios colectivos de los trabajadores, que se traduce en poder pertenecer o no, o bien dejar de ser parte de un sindicato; incluso, con la reforma laboral, existe la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar que no se les descuenten las cuotas sindicales sin que por ello exista ninguna repercusión en su contra.

Otro derecho de suma importancia es la democracia sindical, que permite a los trabajadores con toda libertad, poder elegir a aquellos que quieren que los representen ya sea ante el patrón, ante las autoridades y ante terceros, reforzando dicho derecho con la prohibición de no injerencia por parte del patrón o de las autoridades en los aspectos de carácter sindical.

### **2. En ese sentido, ¿Cuáles son las garantías de los derechos antes mencionados?**

Creo que estos derechos, en primer lugar, están garantizados por nuestra Carta Magna, ya que en la misma se establece que los Tratados Internacionales se encuentran a su mismo nivel, por lo que, en esta materia,

tenemos los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fueron ratificados por nuestro país. En este sentido, estamos sujetos a la convencionalidad, que implica que se debe dar un respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores reconocidos en estos instrumentos jurídicos internacionales. En segundo lugar, tenemos la Ley Federal del Trabajo en donde se establecen estos derechos a nivel nacional, mismos que fueron contemplados de una manera muy precisa durante la reforma laboral de 2019, en donde encontramos una serie de disposiciones que garantizan y permiten que se hagan valer estos derechos.

### **3. Actualmente, ¿cuáles son los factores psicosociales que impiden el pleno ejercicio del derecho a la salud en el trabajo?**

En este punto, quiero referirme básicamente a los efectos generados por la pandemia de COVID 19 en los últimos años, ya que considero que nos ha enfrentado a una colisión de derechos. Por una parte, existen muchos trabajadores que se niegan a ser vacunados por distintas razones, frente a aquellos, que si se han vacunado y se sienten vulnerables debido a la negativa adoptada por los primeros. Por otro lado, existen una alta población del personal que tienen alguna o varias comorbilidades, es decir, enfermedades previas que potencialmente implican mayor riesgo de generar complicaciones si llegan a contagiarse de Covid. Además del peligro de aquellas personas que viajan en transporte público y tienen que realizar largas distancias que les lleva mucho tiempo, en ocasiones, hasta tres horas de viaje tanto para llegar a su trabajo como de regreso a sus hogares, aunado a la inseguridad sanitaria que impera en las unidades de transporte público. También hay trabajadores que tienen la sensación de estar en lugares de trabajo, en donde, desde su punto de vista, existe algún hacinamiento y no pueden tener una sana distancia.

Un factor que quiero resaltar porque su importancia motivó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, posterior a la del 1º de mayo de 2019, es la relativa al *Teletrabajo*, mejor conocido como *Homeoffice*. Bajo este nuevo modo de trabajar, que impactó en todo el mundo y, en tal sentido, la UNAM no fue la excepción, se tuvo que trasladar la actividad de los trabajadores hacia sus hogares, en aquellas áreas que así lo permitían. El Teletrabajo se dio principalmente en la docencia, donde los profesores tuvieron que estar todo el tiempo frente a una pantalla, en condiciones que no eran las más favorables y con las consecuentes inconveniencias que implicaba el confinamiento. En este sentido, tanto para el personal administrativo como para el académico que migraron a esta nueva forma de trabajar, fue y, ha sido, una situación un tanto complicada a la que se han tenido que adaptar y, que en mi parecer, es uno de los factores que implica mayor riesgo psicosocial, incluso, tuvimos conocimiento que este nuevo modo de trabajar provocó un incremento en la violencia intrafamiliar, en especial, contra las mujeres.

Ahora bien, estos factores de riesgo evidentemente impiden el ejercicio pleno de los derechos colectivos, ya que tanto la Asociación del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) como el Sindicato de

Trabajadores de la UNAM (STUNAM) tuvieron que celebrar sus revisiones salariales y contractuales de manera virtual, siendo un precedente que vino a marcar un cambio de paradigma en cuanto al modo tradicional de llevar a cabo las negociaciones.

Por otro lado, el STUNAM no ha podido llevar a cabo las votaciones para la elección y renovación de su Comité Ejecutivo, ya que los trabajadores en términos de la Ley deben votar para dicha elección de manera personal, libre, secreta y directa, que ha sido difícil llevar a cabo debido al riesgo de contagiarse por el virus.

**4. ¿Considera que los factores psicosociales antes mencionados implican un mayor equilibrio en las relaciones laborales, entre los trabajadores y la Universidad y, por ende, mayor estabilidad en el empleo?**

Creo que debido al tamaño de nuestra Universidad es sumamente difícil atender todos y cada uno de los factores que se han mencionado y, tal vez, el desequilibrio se da para la Universidad. Esta última ha continuado pagando de manera integral a todos los trabajadores y, en el caso del personal de base, cuando se estableció el semáforo rojo y naranja, se les pagó el triple y el doble de su salario a aquellos que acudieron a laborar y nunca se suspendió el pago de sus prestaciones, incluso, se les hizo pago de tiempo extraordinario y, a la fecha, a muchos se les sigue haciendo debido a que se debe cubrir el servicio básico y porque existe mucha falta de personal; así, el pago de tiempo extraordinario, en el caso de las mujeres, se hace de manera triple desde la primera hora. Todo esto, nos deja ver que realmente no existe un desequilibrio para este tipo de personal, comparado con el personal académico, que en su mayoría ha venido desarrollando sus funciones a través de teletrabajo, sin pago adicional alguno, lo cual desde mi punto de vista, representa un verdadero trato desigual para este sector. En cuanto a la estabilidad laboral, considero que está firme y no se ha visto afectada.

**5. ¿Cuál es el enfoque de las relaciones laborales desde la teoría de los derechos humanos?**

Los derechos laborales, desde hace no mucho tiempo fueron reconocidos como derechos humanos, ya que siempre se había considerado que el ámbito del trabajo era algo ajeno que solo era de la competencia entre el trabajador y su empleador. Sin embargo, se ha reconocido sobre todo a nivel constitucional que el ámbito del trabajo es también digno de que sea considerado en esta categoría, ya que la violación a los derechos humanos se puede dar en cualquier ámbito y, no es la excepción, el ámbito laboral. En este plano, la OIT ha venido pugnando porque los derechos de los trabajadores se incluyan dentro del catálogo de estos derechos, recordando que desde el punto de vista del iusnaturalismo, los derechos humanos deben ser respetados por el solo hecho de ser persona, lo cual aplicado en este sentido tan amplio, podríamos decir que los derechos humanos laborales, son aquellos que le corresponden a cualquier persona por el hecho de ostentar la calidad de trabajador.

**6. En su calidad de Directora de las Sedes de la UNAM en el extranjero, ¿Cómo se construye y qué acciones se llevan a cabo para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores de la UNAM?**

Más que como Directora de las Sedes de la UNAM en el extranjero, quiero expresar mi opinión sobre lo que he vivido a lo largo de casi 43 años que llevo laborando en esta excelsa Institución. Me considero una prueba fehaciente de lo que significa la estabilidad laboral dentro de la Universidad, ya que se dice fácil, pero, el hecho de continuar laborando hoy para esta Institución muestra que es un patrón que nos brinda seguridad en todos los sentidos. En mi caso, inicié mi relación laboral con la UNAM en una plaza de base, posteriormente, gracias a mi desempeño logré ir escalando hacia puestos de confianza y, finalmente, me asignaron una de funcionaria como la que tengo en la actualidad. Los logros antes mencionados, se dan cuando uno cumple con las obligaciones que le son encomendadas como trabajador, en mi opinión muy personal, esa es la clave y la garantía de que uno conservará su puesto; claro que esto no impide que cada 4 u 8 años, cuando viene un cambio de administración, nos genera incertidumbre a los que tenemos plazas de confianza. En el caso del personal administrativo, considero que dentro de la clasificación de trabajadores en la UNAM, son quienes gozan de una estabilidad total, a menos que incurra en alguna causal por la que deba rescindírsele su relación de trabajo.

En el caso del personal académico, la estabilidad es un poco más complicada de obtener, ya que para ello, el trabajador académico debe someterse a los concursos previstos en la legislación académica, en especial el EPA, pero una vez que la obtiene, al igual que el personal administrativo, sólo puede perder su estabilidad, si incurre en alguna causal que implique su rescisión. Cabe señalar, de manera general, que aun cuando el personal académico no participe en los concursos para selección, promoción y permanencia, en su gran mayoría, también gozan de estabilidad, ya que sólo por situaciones académicas, o bien, por incurrir en alguna causal de rescisión, es que tienen la posibilidad de perder dicha estabilidad.

Entrevistado: **Ing. Agustín Rodríguez Fuentes,**

Secretario General del STUNAM

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

Muy buenos días, Ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, agradezco mucho su benevolencia, apertura y, desde luego, sincera empatía para participar en esta entrevista, la cual forma parte del material que enriquecerá el tema de investigación doctoral que actualmente llevo a cabo en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

El propósito de esta actividad es recabar información invaluable por venir de la voz viva de quien ha sido una pieza clave en el proceso para construir la estabilidad laboral en la UNAM, como es su caso, y, con la experiencia que amablemente nos compartirá, tener elementos para poder dimensionar lo que les ha costado a los involucrados. Por un lado, a la Universidad en sí, pero también a quienes llevaron a cabo las labores de mediación y negociación por parte del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), que dignamente diriges. Le saludo con gratitud, afecto y profundo respeto:

**1. ¿Qué representa para el STUNAM la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

Muchas gracias, muy buenos días, para mí es un privilegio participar para la realización de su tesis doctoral ya que me permite expresar algunas de las experiencias que estamos viviendo en la relación bilateral que tenemos con la Universidad como parte de las negociaciones colectivas entre UNAM y STUNAM.

Primero, la estabilidad laboral en la Universidad significa desarrollo y progreso para la UNAM y el trabajador. Tuvimos una etapa desde los inicios de los años 70's y parte de los 90's en donde vivimos una serie de eventos de confrontación entre la Universidad y el sindicato, sobre todo, porque existían algunos aspectos que para nosotros no eran vacíos legales, pero para la administración de la UNAM sí lo eran. Lo anterior, nos llevó a un limbo laboral en donde no estábamos ni en el apartado "A" ni en el "B", simplemente éramos trabajadores universitarios sin derechos específicos que definía la propia Ley Federal del Trabajo y el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM. Estos aspectos fueron en su momento nuestra bandera de lucha, pero, finalmente, la parte de la interpretación legal que se le daba llevó a la Universidad con notados universitarios encausados por Guillermo Soberón Acevedo, a promover la creación del apartado "C" para los universitarios, situación que nos llevó en la década de los 80's a una lucha por los derechos plenos.

Significa esto que hicimos un gran movimiento en el ámbito sindical universitario a nivel nacional, llegando a conquistar los derechos plenos cuando la legislatura de 1980 aprueba la reforma al artículo 3ro constitucional, en su fracción VII, en donde se nos considera trabajadores sujetos al apartado "A" y, en el artículo 123 del mismo ordenamiento, se crea un capítulo especial de condiciones de trabajo, que a su vez, quedaría

reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, esta reforma tan importante, se da en ese contexto, como resultado de nuestra lucha por los derechos plenos.

A nosotros, lo anterior, nos llevó a considerar la autonomía universitaria dentro del artículo 3ro constitucional, en su fracción VII, en la cual se contempla el reconocimiento a la autonomía de las universidades públicas y son dos aspectos que van de la mano. Finalmente, esto que menciono, es lo que marca el principio de un espacio de estabilidad dentro de la Universidad porque entonces nos permite luchar por un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), no por un Convenio, que originalmente era lo que habíamos pactado en enero de 1973, después de una huelga que inicia el 25 de octubre de 1972 y dura 83 días. En ese inter de los acuerdos de negociación se firma un pacto para que se levante la huelga de aquella época con un convenio colectivo de trabajo, marcando una pauta. Sin embargo, el problema no estaba resuelto porque nuestra demanda era tener un CCT, del reconocimiento del sindicato y del derecho de huelga.

Esos últimos aspectos se mantuvieron vigentes en las demandas del sindicato hasta 1980. Pasamos por la huelga de 1977, que duró muy poco, me parece fueron 9 días, porque fue reprimida por la insistencia del rector de aquel entonces quien señaló que nosotros habíamos cometido sabotaje y despojo de la Universidad y, a partir de ahí, entraron más de 20,000 granaderos, lo que generó un conflicto que ayudó a llamar la atención de todo el mundo y obligó a legisladores y gobernantes nacionales a tomar en cuenta y atender las demandas que teníamos como sindicato universitario.

Las demandas ya mencionadas fueron atendidas con la modificación, como previamente explique, del artículo 3ro, en su fracción VII, constitucional. Esto marca una primera etapa para el inicio y la construcción de la estabilidad entre las relaciones laborales de la UNAM y la organización sindical. Posteriormente, se dio la conquista y se suscribe el CCT, que constituyó el STUNAM en 1977, con la fusión del sindicato administrativo: STEUNAM, y, el sindicato académico: SPAUNAM. Lo anterior, nos permitió mantener nuestro registro como sindicato de institución que es algo que la Ley contempla como parte de la estructura de las organizaciones sindicales universitarias cuando se conforman de personal académico y administrativo; aunque no tenemos la titularidad del contrato colectivo académico, si contamos con la titularidad del contrato administrativo. Estos son los antecedentes para entrar a la etapa en donde se inicia la estabilidad laboral en la UNAM, que es a partir de 1994.

¿Por qué en 1994 se inicia este proceso de estabilización?, porque antes de esta fecha, nuestra lucha era siempre por romper los topes salariales, pero, las definiciones de gobierno, tanto nacionales como internacionales, obligaban a que se mantuviera un tope de incrementos salariales, no solamente para el caso de los universitarios, sino para toda la política salarial a nivel general en el país. Nosotros en 1994, pactamos con la UNAM, un programa de recuperación salarial. Este programa contempla un desarrollo laboral, dinámico e individualizado para el trabajador, en donde depende de este último querer desarrollarse libremente y, para ello, tiene todo un espectro amplio para poder crecer laboralmente, independientemente de la antigüedad que

tenga. Un trabajador que quiere madurar y salir de la categoría en que se encuentra, tiene grandes posibilidades, a partir del programa de recuperación salarial, el cual se ha venido perfeccionando.

Actualmente, ya no nos genera problemas el tema del rompimiento de topes salariales, sino, mantener y lograr el cumplimiento del programa de recuperación salarial, el cual comprende los siguientes ejes: 1) la capacitación laboral; 2) la racionalización administrativa; 3) la revisión permanente del tabulador; y, 4) el programa de calidad y eficiencia. Este último rubro, ha generado un incremento salarial anual permanente que se ha ubicado por ser un programa voluntario para todos los trabajadores y representa el 22.5 % de incremento salarial por su desarrollo individual y participación dentro del programa de calidad y eficiencia, mismo que comprende varios aspectos que se conjugan, por ejemplo: el cumplir con nuestro trabajo, no faltar, no llegar tarde, creatividad, formación académica y capacitación laboral.

El programa de capacitación laboral representa un eje permanente que cada año se está revisando y perfeccionando, que da como consecuencia la posibilidad de promoción laboral constante de los trabajadores a partir de su capacitación y de su formación académica. Esto es algo que tenemos desde 1974, hasta la fecha y nos permite la capacitación para cada uno de los trabajadores.

Ahora, esta también el tema de la revisión del tabulador, el cual nos permite la actualización de los puestos y justo en estos momentos, tenemos no menos de 30 plazas que revisar que han resultado obsoletas, producto de la modernización tecnológica y de los sistemas de digitalización que se están desarrollando. Para darle solución a lo anterior, tenemos que crear o integrar nuevos puestos dentro de los que tenemos ahora con las categorías que están incluidas para el desarrollo laboral de la UNAM. Esto último, corresponde a la revisión permanente del tabulador y, el otro aspecto, es el de la racionalización administrativa, el cual tiene como propósito, evitar y resolver los casos de usurpación de nuestra materia de trabajo, cuando consideramos que está ocurriendo así, mandamos nuestra petición de recuperación, junto con la solicitud para que se realicen los ajustes correspondientes.

Los cuatro ejes antes explicados son los que se vienen desarrollando dentro del programa de recuperación salarial y han permitido la construcción de la estabilidad al interior de la UNAM, porque ahora el equilibrio de una relación laboral se da no solo en la parte individual sino también en el ámbito colectivo. En esta último, lo que buscamos es un desarrollo laboral con una negociación equilibrada. ¿Qué significa?, que no entremos a una fase de confrontación total, sino propiciamos una negociación con propuesta que permita un equilibrio entre las partes, lo que significa que todo mundo gane y nadie pierda, que los involucrados aporten y, lo mas importante, crezca la UNAM como institución de carácter pública, gratuita, laica y de alta calidad. Nosotros estamos convencidos que en la medida que crece la Universidad, en esa misma medida también nosotros maduramos como trabajadores administrativos; eso es lo que genera la estabilidad laboral dentro de la UNAM y con eso espero dar respuesta a la pregunta.

Muchísimas gracias Señor Secretario, la verdad es que nos enriquece su visión de lo que ha sido la evolución histórica del sindicato y, hoy por hoy, la lucha tanto del STUNAM como de la UNAM, para construir la estabilidad laboral.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

Creo que eso habla de una enorme madurez política de los representantes de ambas partes, tanto los de la Universidad, como los del sindicato. ¿Por qué?, porque ahora hemos entendido que el patrón como tal, como lo establece la Ley, o empleador, como lo define la Organización Internacional del Trabajo, pues no es un patrón o un empleador común y corriente, estamos hablando de una institución de carácter público, nacional, que refleja el desarrollo de la investigación, la docencia y la cultura de todos los mexicanos, tanto en el ámbito nacional como internacional. Lo anterior, es algo que hemos aprendido a valorar, porque sabemos que en la medida que la UNAM mantenga certidumbre en su desarrollo laboral, académico, de investigación y cultural, aumenta su valor agregado que es lo que se toma en cuenta en los ámbitos internacionales cuando se hace la evaluación sobre las universidades. Ahí encontramos que la UNAM tiene un grado del 100% de certidumbre en su desarrollo reflejado hacia todos los niveles que he explicado, situación que le permite entrar en el proceso de evaluación. Si la Universidad no tuviera ese altísimo grado de certidumbre en el desarrollo de sus actividades estaría fuera de la evaluación, como le ocurre a muchas otras universidades que no tienen certidumbre académica, de investigación, cultural o desarrollo laboral desde el punto de vista administrativo.

Este punto de certidumbre nos lleva a darle el valor de lo que significa que la UNAM se siga manteniendo en actividad total y permanente. No es un problema de renunciar al derecho de huelga, es más bien una visión de hacer crecer a la Institución, porque en esa medida, como ya lo explicaba anteriormente, crece el desarrollo laboral y académico para la UNAM y para nosotros mismos. Por eso es importante que no se haya desarrollado una huelga, nosotros consultamos a los trabajadores por voto universal, directo y secreto, por urna, para el estallamiento o no de la huelga, aceptación o no de las propuestas.

Y la verdad es que estos años, 2020 y 2021, lo hemos hecho a través del consejo general de huelga, consultar la aceptación o no de las propuestas de parte de la Universidad, en la negociación de contrato y de salario, pero afortunadamente son eventos que se dieron que de alguna manera no son permanentes sino transitorios y recuperaremos nuestro espacio para que se consulte a los trabajadores sobre la decisión de la huelga. Esto es lo que nosotros tomamos en consideración para decidir un estallamiento de huelga o no y precisamente tenemos el sustento del programa de recuperación salarial.

Muchísimas gracias Señor Secretario, precisamente esta última respuesta tan puntual me permite formularle la siguiente:

3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, es por lo anterior, que me gustaría pudiera darme su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular, Señor Secretario?

Bueno, nosotros en todos los años que llevamos de existencia como sindicato hemos promovido su democratización, entendiendo que únicamente se logra con la participación de los trabajadores en las grandes decisiones de nuestra organización sindical. Esto significa que en la ley federal del trabajo y en sus reformas, se aprobó que todas las elecciones, tanto de las mesas directivas como de los comités ejecutivos, se hagan por medio de la vía democrática, por el voto directo y secreto. Nosotros decimos en la urna y universal, pero son detalles que le hacen falta aún a la ley federal del trabajo.

Finalmente, que las elecciones se hagan mediante el voto secreto es importantísimo. ¿Por qué razón?, porque se busca fomentar la presencia en la toma de decisiones de los trabajadores, esto lo hemos venido aplicando desde hace 40 años, porque su participación es lo que le ha dado legitimación al CCT, este último está legitimado por el voto secreto y en urna, cada año y cada dos años con la revisión de salario de contrato y cada año en la revisión de salario.

Para el STUNAM esto no es ninguna novedad, al contrario, saludamos que se haya incorporado este proceso de legitimación dentro de las reformas a la ley federal del trabajo, con el fin de acabar con las organizaciones blancas. Para nosotros representa un gran avance en el respeto a los trabajadores, en la decisión del respaldo a los instrumentos laborales y a sus propias instancias de dirección. Creo que el sindicato nuestro siempre ha estado a la altura de organizaciones democráticas, desde el primer CCT que firmamos, allá por los años 80's, es el primero que se celebra con el respaldo del voto secreto y directo de los trabajadores.

Este es un buen ejercicio, ahora lo va a llevar adelante el centro de conciliación y registro laboral, creado también en las reformas a la ley federal del trabajo, que para nosotros es de gran relevancia. Este centro de conciliación y registro laboral, nosotros lo tenemos desde 1972 con nuestro primer convenio colectivo de trabajo con el viejo STEUNAM, cuando creamos dentro de la UNAM la comisión mixta de conciliación laboral, porque antes como no éramos reconocidos laboralmente y dentro de las instancias de carácter laboral del país tampoco existíamos, nosotros mismos creamos nuestras propias instancias y creamos este centro de conciliación.

¿Cuál es el papel de la comisión mixta de conciliación laboral de la UNAM?, su propósito es evaluar los asuntos buscando que primero se resuelvan dentro de la Universidad y, después, siendo sujetos del artículo 3ro, fracción VII, constitucional y, como resultado de la reforma laboral, pasan a la Junta Federal de Conciliación, pero antes llegan a la comisión de conciliación.

¿Qué es lo que tiene ahora el centro de conciliación laboral y registro?, tiene ese esquema que nosotros venimos aplicando, pues los conflictos que ahora surgen obreros-patronales llegaran al centro de conciliación, resolviéndose ahí por la vía mediadora. Si por alguna razón, no se resuelven, pasan al Tribunal Laboral donde esperamos que lleguen los menos posibles.

Ese es el papel de nuestra comisión mixta de conciliación dentro de la UNAM, por eso para nosotros no es de ninguna manera extraño el proceso que se viene desarrollando en el centro de conciliación y de registro laboral. Consideramos importantísimo como viene aplicándose porque se puede dar la oportunidad de agilizar los conflictos que luego surgen de carácter individual o bien de carácter colectivo con el propio patrón y las organizaciones sindicales.

Actualmente traemos un elemento que vamos a presentar muy próximamente y que no contempla la ley federal del trabajo. Acaba de presentarse este año una propuesta para que los sindicatos existentes según la empresa, sindicatos minoritarios, puedan tener un alcance del CCT y de licencias sindicales; se trata de sindicatos minoritarios de manera proporcional a su representación. Esa propuesta que se presenta es negativa para los trabajadores, porque promueve y genera la división entre ellos mismos porque entre más sindicatos haya, más inestabilidad existe y más conflictos surgen entre los trabajadores. Debería existir un sindicato único, fortalecido, con una misma línea de trabajo y de conquistas para los trabajadores.

Esta iniciativa de darles alcances de licencias y de administración del contrato a los sindicatos minoritarios pulverizará el sindicalismo en una empresa. Pensamos contrarrestarlo con algo que venimos ejerciendo desde hace más de 40 años, que es el principio de proporcionalidad en los órganos de dirección de los sindicatos existentes en una empresa. Insisto, del sindicato existente de una empresa porque un sindicato único, fortalecerá mucho mejor las conquistas de lucha de los trabajadores. Eso es algo que vamos a presentar como una iniciativa de reforma después de todo un proceso para que se contemple dentro de los requisitos de la propia constitución y organización de estructura de los sindicatos y se contemple el principio de proporcionalidad calificada, porque nosotros la tenemos en el sindicato y permite que participen mayorías y minorías dentro de todas las instancias de dirección de nuestra organización sindical y, esto no es nada sencillo, en el 95% de las organizaciones sindicales existentes, el proceso que se tiene es que el que gana la elección 50% mas 1 dirige a la organización y eso, cuando hay corrientes políticas que no se sienten representadas pues ¿Qué hacemos?, lo más sencillo es generar un sindicato y luego pelea su representación, tal y como lo plantea una reforma que presenta una diputada federal recientemente. Nosotros vamos a trabajar para crear esa reforma en la ley federal del trabajo que puede permitir darles la oportunidad a todas las organizaciones para profundizar en su democratización y en el fortalecimiento de sus órganos de dirección incorporando la proporcionalidad calificada.

Mtro. Rodríguez Méndez: Muchísimas gracias, Señor Secretario, la verdad que, por esto y, muchas otras razones, hemos pensado que este sindicato y su CCT, no particular, es un contrato de avanzada.

**4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual, Señor Secretario?**

Hay ciertos aspectos que es urgente que se atiendan por parte del sindicato con la UNAM, uno de ellos es el de la modernización y actualización de nuestro tabulador. Hace un momento mencione que hay más de 30 puestos que han resultado obsoletos, producto de los avances tecnológicos existentes, por ello, necesitamos meternos a la modernización y para lograrlo hay que actualizar con una perspectiva de avanzada hacia futuro nuestros puestos laborales para todos los trabajadores en beneficio de las funciones sustantivas de la UNAM. Lo anterior es solo una parte, la otra, es la discusión del tema que ahora se generaliza como modalidad laboral, el trabajo a distancia, el cual se viene desarrollando dentro de la Universidad y en muchas empresas en varias partes del país y del mundo. El teletrabajo, se viene realizando porque la UNAM lo propicia, pero queda afuera de los marcos regulatorios que tiene definida la Universidad con el sindicato en su CCT. Entonces, ahí tenemos que crear un nuevo capítulo sobre este particular, ya que, aunque el Congreso de la Unión ya legisló sobre el teletrabajo, sus lineamientos son insuficientes y nosotros ya tenemos estructurada una propuesta que vamos a plantear en el comité y presentársela a la UNAM para que firmemos un capítulo especial en nuestro CCT que contemple las particularidades que representa el trabajo a distancia.

El tercer planteamiento urgente, es la capacitación laboral, ya que finalmente con las plataformas digitales que existen ya no podemos seguir con el esquema que se venía desarrollando desde hace algunos años, por eso la formación laboral solamente se ubica en un contexto, cuando la plataforma digital te puede llevar a la capacitación a nivel mundial. No me voy tan grande, pero sí llevarlo a todos los trabajadores que están interesados. ¿Qué significa eso?, que tenemos que darle una revisada al reglamento y al capítulo de capacitación laboral que tenemos en el CCT para actualizarlo y generar las condiciones, porque yo estoy claro que, si sale, por ejemplo, un puesto de jefe de servicios y se abre a todo mundo, y se inscriben 2000 o 3000 personas, no van a haber plazas para todos los interesados de jefe de servicio para que entren a un proceso de promoción escalonaría. Pero eso es parte de la cultura que tenemos que ir formando en el trabajador, que no necesariamente debe participar en la capacitación para la promoción, sino también para su formación, su perspectiva de desarrollo laboral, teniendo 1, 2, o 3, 20, o 40, o 100 cursos de capacitación laboral con sus cartas de aptitud que le puedan ser útiles en algún momento.

Considero que aprovechar las plataformas digitales es lo mejor para la Universidad en lugar de estarnos limitando. Abandonar la pregunta de ¿para qué estamos capacitando al trabajador si no tenemos plazas? y sustituirla por un esquema con una perspectiva mucho más allá cuyo propósito sea la promoción, pero también, la formación académica del trabajador. Yo creo que eso nos va a ayudar mucho si lo revisamos con mucho detenimiento. Estos son solo algunos de los aspectos que me vienen a la mente por ahora, a reserva de que pueda haber otros.

Muchísimas gracias por tan interesante información, finalmente, Señor Secretario.

5. Desde la mirada histórica del sindicalismo universitario que magistralmente nos explicó, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución del EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, que fue el primero por ahí de los años 80's derivado, precisamente, de un evento histórico que vivió y generó el propio STUNAM frente a la administración de la Universidad, ¿Cuál es su visión hacia el futuro Señor Secretario?, ¿Cómo visualiza al STUNAM en 20 años hacia adelante, en su fortaleza, su desarrollo?

Ing. Rodríguez Fuentes: 20 años a futuro, entiendo.

Mtro. Domínguez Méndez: Es correcto Señor Secretario.

Creo que en 20 años nuestra organización sindical va a seguir manteniendo su valor como vanguardia del sindicalismo en el ámbito universitario, pero también en la esfera nacional, en el sindicalismo general, con los planteamientos de avanzada en la democracia, en la defensa del salario y sus prestaciones, su CCT, en el fortalecimiento de la unidad de los trabajadores que para nosotros es muy importante.

Creo que, en 20 años, este sindicato va a seguir manteniendo ese paso adelante por una razón, porque tenemos la obligación de mantener el mismo ritmo que tiene la UNAM, que es algo importantísimo. La Universidad está actualizándose permanentemente, se está desarrollando de manera muy acelerada y ahí es donde tenemos que estar nosotros. Tengo la seguridad de que la UNAM, muy próximamente, estará lanzando programas de fortalecimiento de las energías limpias, afuera de México no es novedad, en los países europeos o americanos en donde municipios y ciudades completas están utilizando la energía solar y la energía eólica, principalmente. Y ojo que la UNAM tiene una gran responsabilidad en ese sentido, igual como ya lo viene haciendo dentro de la Facultad de Ingeniería su Instituto, con la creación de ese programa para los autos eléctricos; ahí debemos estar nosotros también proponiéndolo e impulsándolo.

Veo a una organización sindical todavía mucho más madura, más identificada con las funciones sustantivas de la UNAM. También creo que nuestra organización deberá y podrá mantenerse dentro de los marcos de vanguardia con el sindicalismo independiente y democrático, porque para nosotros hay una amplia gama de sindicatos, de dirigencias y no tenemos que descalificar a nadie, a ninguna, pero debemos defender nuestra convicción que es, dentro de los marcos del sindicalismo independiente, defender a organizaciones como la nuestra, con la democracia, con la independencia de los gobiernos, de los partidos políticos y de los patronos, con la soberanía plena y la permanente participación en las grandes decisiones de los trabajadores.

Entonces, eso puede ayudar dentro de los marcos de lo que nosotros conocemos como justicia social, en ese contexto, nuestra organización puede ser un factor de apoyo para disminuir la desigualdad social que existe en nuestro país. Esa gran brecha que hay, que ha aumentado, tiene que verse más estrecha, ese margen de los que más tienen y menos tienen.

Creo que la UNAM tiene el gran reto de aprovechar la experiencia que ha vivido en estos años de pandemia, la oportunidad que ha tenido del desarrollo a través de la modernización tecnológica y, nuestro

sindicato, debe estar en ese marco también de impulsar su desarrollo a través de las plataformas digitales, independientemente del esquema presencial impulsando la participación permanente de todos los trabajadores. Creo que, en 20 años, nuestra organización va a estar en ese plano de lucha y de compromiso social con la UNAM y la Universidad con el país. Ahí estamos todos. Muchas gracias.

Mtro. Rodríguez Méndez: Señor Secretario, muchas gracias. No me resta más que agradecerle a Usted su generosidad, su tiempo y, desde luego, la clase magistral que me ha dado incorporando el análisis histórico, resaltando los aspectos que motivaron la evolución del sindicalismo en la Universidad y el fortalecimiento de esta última, porque hoy día, Señor Secretario, si Usted me permite, quiero decirle que no vemos a una Universidad fortalecida sin el STUNAM, como evidentemente tampoco un STUNAM fuerte, sin la propia Universidad. Le agradezco mucho su apoyo, su bonhomía, y desde luego, mi eterno reconocimiento por que su participación en este trabajo de investigación lo ha enriquecido sustancialmente. Su amigo que es de siempre y por la evolución de la vida, el día de mañana, desde el lugar donde estemos, sabe Usted que cuenta con un amigo que le aprecia, le respeta y le admira profundamente, muchísimas gracias, Señor Secretario.

Ing. Rodríguez Fuentes: Al contrario, Maestro Marco Antonio Rodríguez Méndez, si esto ayuda para generar un documento que sirva de consulta y de revisión para el desarrollo social y jurídico de todos los que tengan la oportunidad de leerlo y que será la tesis doctoral suya, me parece que para mí es el gran privilegio y agradezco esa oportunidad.

Mtro. Rodríguez Méndez: muchísimas gracias, Señor Secretario, que tenga excelente día.

Ing. Rodríguez Fuentes: Muchas gracias.

Entrevistada: **Quím. Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano,**  
Secretaría General de la AAPAUNAM  
Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señora Secretaria?**

Ciertamente la estabilidad laboral en la UNAM, en particular, para el personal académico es un tema muy importante. He sostenido como académica, que es increíble que debido al artículo 3o Constitucional, en su fracción VII, donde ingreso, promoción y permanencia se deja en manos de la UNAM, lo que provoca que seamos los únicos mexicanos que carecemos de estabilidad laboral independientemente de la antigüedad laboral que tengamos. Esto ha traído conflictos a la UNAM y a la AAPAUNAM ya que la cantidad de académicos interinos es muy alta. Debo decir, que no puede haber una institución estable sin problemas si sus trabajadores, en particular, los académicos, están inconformes ya que la falta de estabilidad crea incertidumbre, enojo y falta de compromiso.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

La responsabilidad de los universitarios, principalmente del personal académico, así como el trabajo que ha realizado la AAPAUNAM directamente con ellos atendiendo sus necesidades, pero, sobre todo, el esfuerzo de este sindicato para hacer conciencia y evitar una huelga. Hemos trabajado sobre el Programa de Recuperación Salarial, ya que el Gobierno Federal aplica el llamado "tope salarial" lo que afecta directamente el aumento a la percepción económica del personal académico.

**3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, la AAPAUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical que Usted dignamente dirige, cuenta con experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular?**

Como bien sabe Mtro. Domínguez, para la AAPAUNAM no es nuevo realizar procesos de legitimación de las decisiones cupulares que toma el Comité Ejecutivo General, ya que la estructura que presenta este sindicato permite hacer consenso mediante una pirámide. Esto es, poner en consideración de los presidentes de colegio, la propuesta para que la presenten a sus afiliados y así tomar acuerdos. Lo mismo sucede con el CCT, se trabaja con la Asamblea General de Representantes (presidentes de colegio) y se realiza el consenso a través

de ellos con todos los afiliados. Además, escuchamos opiniones y atendemos a personal académico no afiliado, todo lo anterior, legitima todas las decisiones.

**4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?**

En aras del fortalecimiento de la relación contractual proponemos y, lo hemos peleado desde hace tiempo, que se acepte y se lleve a cabo la estructuración de procedimientos igualmente idóneos al llamado Concurso de Oposición Abierto (COA'S), esto está señalado en la Legislación Universitaria. La UNAM ha crecido enormemente, los Consejos Técnicos (CT) atrasan mucho las contrataciones, las Comisiones Dictaminadoras no se dan abasto y se convocan muy pocos COA'S, definitivamente, estos últimos son insuficientes. Creo firmemente que, si un CT renueva la contratación de un académico al menos dos años consecutivos, hay necesidad y ha demostrado aptitud para la docencia, que es precisamente lo que califica un COA, al grado que en las convocatorias se solicita como requisito haber demostrado aptitud para la docencia y reitero eso lo califica el COA'S.

**5.- Desde la mirada histórica del sindicalismo universitario, a partir del origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución del EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, que fue el primero por ahí de los años 80's derivado, precisamente, de un evento histórico que vivió y generó el propio STUNAM frente a la administración de la Universidad, ¿Cuál es su visión de la AAPAUNAM y del STUNAM?**

Desde la integración de la AAPAUNAM, se dio un paso enorme en el avance del sindicalismo Universitario. La contratación colectiva, frente al Estatuto del Personal Académico (EPA) al servicio de la UNAM, muestra el avance, ya que he sostenido que el CCT es el instrumento laboral que compatibiliza y mejora al EPA, mismo que ha quedado obsoleto ya que data de 1945 y se reformó en el '74. El CCT avanza cada dos años a pesar de la LU. Los métodos que utiliza el sindicato de administrativos para presionar a la UNAM, no han cambiado y desde hace 20 años continúan con su forma de actuar.

AAPAUNAM ha logrado ubicarse como referente ante los sindicatos del interior de la República por su forma de negociación, la han tomado en la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), como modelo de negociación. En concreto, en 20 años STUNAM, con todo respeto no ha avanzado en su estrategia de negociación. Para muestra están las mesas de trabajo donde se faltan hasta a ellos mismos al respeto y ni que decir a los representantes de la UNAM. En cambio, AAPAUNAM ha tenido la política del respeto y la conciliación para llegar a mejores acuerdos.

Entrevistado: **Carlos Hugo Morales Morales,**

Secretario de Finanzas del STUNAM

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

La estabilidad laboral en nuestra Máxima Casa de Estudios, representa para nuestro sindicato la base sólida para seguir construyendo una mejor institución educativa de nivel superior, tanto al interior de la misma, como en lo social, pues no debemos olvidar que la UNAM fue la primera Universidad fundada en la Nueva España y, actualmente, es la primera en nuestro país. Además, en ella se hace investigación de punta y, algo muy importante, representamos el crisol de la cultura nacional y guardadas las distancias, también en los países que nos han recibido hasta hoy, por algo hemos tenido tres Premios Nobel egresados de nuestra Alma Mater.

Desde luego, hay muchos aspectos que mejorar en la administración de nuestro CCT y, para ello, hay que ir más allá de la buena voluntad, es decir, necesitamos fortalecer los mecanismos con los que contamos en este momento y desarrollar nuevos para la mejor consecución de los fines de la UNAM y del STUNAM y, para lograrlo, necesariamente requerimos de la cooperación de ambas partes, sin olvidar, el referente social que somos tanto la UNAM como el STUNAM, pues las dos instituciones tenemos varios quehaceres nacionales e internacionales.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

Para que en más de tres décadas no haya estallado una huelga en la Universidad, la clave ha estado y está en nuestro deber de responsabilidad para con la UNAM y para con nosotros como STUNAM, es decir, el concepto de deber no significa exclusivamente algo marcial, pues su significado original es "responder a algo", "comprometerse en favor de algo" y de esta idea se desarrollaron otras dos: por un lado, "asistir a", "atender a", "ser solícito para con"; y, por el otro, "ocuparse de", "estar acostumbrado a".

De este modo, si entiendo el deber como "cuidado" o "cuidar algo con cariño" el concepto de deber vuelve a tener un significado positivo, a esto hay que agregar la noción de responsabilidad que significa "saber mirar a", "saber mirar al otro y a los otros". Es gracias a todas estas actitudes y acciones que no hemos tenido una huelga desde hace 30 años.

Aquí he de mencionar el especial cuidado que durante todo este tiempo ha tenido nuestro secretario general, el ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes para actuar con total responsabilidad ante los embates de intereses ajenos y oscuros que pretendieron y, aún hoy día, pretenden llevarnos a una situación caótica para todos; recuerde que es muy fácil estallar una huelga sin medir los alcances políticos, sociales y económicos.

3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular, Señor Secretario?

El proceso de legitimación que enarbola la actual reforma laboral no es nuevo para nosotros ya que desde hace aproximadamente 40 años lo venimos practicando y se encuentra contenido en nuestros estatutos, dando así vida a todo un proceso democrático al interior del STUNAM.

4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?

Desde hace casi 30 años el STUNAM firmó el programa de recuperación salarial (progresía) el cual nos ha traído muchos beneficios. Sin embargo, es necesario afinarlo y lograr con ello mejoras laborales, también debemos entrar a un programa de educación y formación para el trabajo, con la finalidad de que este último sea desempeñado todavía con mejor calidad, lo cual lograremos a través de la capacitación y el adiestramiento. Es necesario que seamos ambiciosos, en el mejor de los sentidos, para lograr los resultados laborales que queremos y tener siempre presente que la mejor defensa de cualquier trabajador o trabajadora es hacer un trabajo de excelencia y no conformarnos con “algo” o “cualquier cosa”, ya la capacitación del “cómo hacerlo” es materia para que la trabajemos ambas partes.

Desde la evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución en el EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, derivado de un evento histórico que generó el propio sindicato frente a la administración universitaria. ¿Cuál es su visión del STUNAM Señor Secretario?, ¿Cómo visualiza la fortaleza y el desarrollo del sindicato en 20 años a futuro?

Respecto a esta pregunta haré algunas consideraciones que me parecen importantes: 1. Para empezar me está hablando de un quinto de siglo y en ese tiempo pueden pasar muchas cosas, gratas e ingratas, pues, querámoslo o no, ya tenemos una interdependencia mundial y nuestro país no es ajena a ella, es por ello, que con la guía de nuestro secretario general, el ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes, el STUNAM ha estado haciendo una labor nacional e internacional a fin de ir logrando una unidad con los sindicatos latinoamericanos; 2. Es en el aquí y el ahora que necesitamos crear actitudes y comportamientos laborales que mejoren nuestra situación como trabajadores y como entes sociales que somos; 3. Que esa educación a que me referí antes, de mejores resultados para ambas partes, como por ejemplo, erradicar la simulación, que es una forma de

deshonestidad y ésta provoca corrupción; 4. Debemos trabajar mejor y obtener por ello una buena paga y así acceder a un nivel de vida bueno. Y, ya para terminar, me pregunto: ¿acaso nosotros no podemos llegar a un buen nivel de desarrollo en nuestra UNAM y en nuestro país? yo digo que sí, que tenemos todos los elementos para lograrlo, entonces, ¿qué falta? esta y otras respuestas las debemos encontrar entre ambas partes, sentarnos hoy, aquí y ahora, a fin de resolver éstas, así como otras situaciones, a fin de lograr un mejor futuro para todos; 5. Discutir la importantísima función que tienen la experiencia y la motivación como principio deontológico, la cual se refiere a la sensación de utilidad del empleado, poder sentir la dimensión creativa en su trabajo y saber que está aportando algo, que forma parte de una institución, no solamente en sentido económico sino también en el sentido social, educativo y cultural, además de integrar una comunidad.

Entrevistada: **Ing. Martha Villavicencio,**

Consejera Universitaria, Representante del Personal Administrativo ante el Consejo Universitario.

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM?**

Desde su origen, la organización sindical luchó por la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos, sin embargo, dos momentos históricos fueron cruciales para conseguirla: primero, el reconocimiento de la organización sindical reflejado en el Convenio Colectivo de Trabajo y, segundo, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), donde se asentaron las bases legales que daban certeza jurídica a los reclamos de los trabajadores y a su organización; esto, definió las bases para la permanencia en el trabajo, a través de las disposiciones firmadas bilateralmente en el CCT. Dos de sus cláusulas, muestran el reclamo de estabilidad laboral la 1ª, que establece, . . . "son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro" y, la cláusula 6° que señala: "el STUNAM, tiene la titularidad y la administración del CCT", como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas del personal administrativo de base y las temporales.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

A partir de la búsqueda de mejores condiciones de vida y salario, nuestra organización sindical, como principio, lucha por los incrementos salariales de Ley y, para lograr beneficios económicos y de desarrollo laboral, demanda la aplicación de programas alternativos, lo que permitió la recuperación del poder adquisitivo del salario. En 1994, nuestra organización sindical discute en sus bases el documento "Propuestas sobre el Programa de Recuperación Salarial", el cual planteaba el reordenamiento integral del tabulador, fortalecimiento de la capacitación y actualización, el programa de evaluación de la calidad y eficiencia en el desempeño del trabajo, la mejora de convenios, entre otros aspectos. Lo anterior, ayudó en las condiciones y la estabilidad laborales, hasta cierto punto, la mejora salarial impactó en la economía del trabajador, aspecto que se reflejó sustancialmente en las relaciones bilaterales. Nuestra organización sindical, no ha renunciado en ningún momento a la lucha sindical y a la movilización, pero ahora tienen una política más definida, mantiene la vigencia de las obligaciones y derechos conquistados en el CCT y los convenios, lo que ha traído mayor certidumbre y estabilidad bilateralmente y con ello evitar usar una de las herramientas más poderosas de los trabajadores: la huelga.

**3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular?**

Nuestra organización, nació con profundas raíces democráticas lo que ayudó en su fortalecimiento, muestra de ello es lo avanzado del Estatuto que nos rige para el tiempo en que fue elaborado, en el cual se consideró la proporcionalidad en los puestos de elección, la rendición de cuentas ante la máxima autoridad sindical como es el Congreso General, la igualdad de derechos de la mujer, la pluralidad y creo instancias sindicales y de fiscalización para el respeto y aplicación de las normas sindicales. Consideró un aspecto fundamental para la validez de la toma de decisiones trascendentes, la participación de toda la membresía, lo que de manera natural le ha dado legitimación, esta forma de vida sindical en sindicatos de otros Estados lo ha puesto a la vanguardia y con gran reconocimiento.

**4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?**

Un factor que distrae mucho el trabajo sindical y las negociaciones bilaterales, pasa por el desconocimiento de algunas dependencias en el manejo y aplicación del CCT, algunas administraciones locales, interpretan de manera equivocada lo pactado bilateralmente, o, simplemente aplican criterios personales en el desarrollo de su trabajo. Por lo anterior, se hace necesario que tanto administración universitaria como sindicato, nos apeguemos a lo establecido en el CCT y los convenios, lo que ayudaría a un trabajo más eficaz y armónico entre las partes, evitaríamos muchas mesas de trabajo si se aplicara correctamente lo pactado.

**5. Desde la evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución en el EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, derivado de un evento histórico que generó el propio sindicato frente a la administración universitaria. ¿Cuál es su visión del STUNAM?, ¿Cómo visualiza la fortaleza, el desarrollo del sindicato en 20 años a futuro?**

Nuestra organización sindical en un futuro inmediato, lo puedo observar como un sindicato fuerte, propositivo y siempre con ese espíritu de lucha, toda vez que sus principios, año con año son refrendados, discutidos y mejorados en la máxima autoridad sindical que es el Congreso General. Un aspecto que ayuda a su oxigenación y vitalidad, es la renovación de sus cuadros sindicales, sobre todo en cada una de las delegaciones sindicales, los espacios de discusión en asambleas y la participación de muchos trabajadores en las

subcomisiones, esto lo hace una organización que se renueva, se fortalece y asegura su futuro como instrumento de lucha de los trabajadores universitarios. Un factor vital y donde la organización ha puesto suma importancia, son los jóvenes trabajadores, pues ellos son los herederos de luchas pasadas y actores en luchas presentes, que conozcan el origen del sindicato, el precio de cada lucha, el proyecto que dio origen y cohesión a nuestra organización, tanto en lo político, ideológico, el STUNAM, ha considerado fundamental la formación de cuadros políticos, el reconocimiento a la lucha de los fundadores, la defensa y manejo del CCT, estos y otros elementos muestra en un futuro una organización sindical fuerte con profundas raíces democráticas.

Entrevistado: **Lic. Bruno Luna Gómez,**

Secretario de Organización Académica del STUNAM

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

Ser contratado por la UNAM para el desempeño de actividades, tanto académicas como administrativas, genera la posibilidad de conocer, desde el interior de la Institución, la enorme responsabilidad en la formación de individuos útiles, la generación de conocimiento y la difusión de la cultura entre los miembros de la sociedad. Esta condición sólo se puede lograr si el personal, tanto académico como administrativo, mantiene una relación laboral estable, a efecto de que, en un proceso permanente de actualización de sus conocimientos, habilidades y destrezas, fortalezca su identidad con la UNAM para el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

A inicios de la década de 1990, para nuestra organización sindical el esquema tradicional de demanda de incremento salarial debería sufrir un cambio cualitativo. Este último se concretó con la demanda de suscribir un programa que permitiera la recuperación del poder adquisitivo de los salarios del personal administrativo de base al servicio de la Institución. Justo es mencionar la sensibilidad mostrada por la Administración Central de la UNAM, pues a la propuesta presentada por el sindicato, con la creación de comisiones mixtas de trabajo, integradas bilateralmente y con el intercambio de propuestas presentadas por ambas partes, en el marco de la revisión contractual de 1994 se suscribió el Programa de Recuperación Salarial, integrado por cuatro convenios, a saber: I) Convenio para la modificación del tabulador de salario; II) Programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo del personal administrativo de base; III) Programa para el fortalecimiento de la capacitación de los trabajadores administrativos de base; IV) Programa de racionalización de la estructura y administración universitaria.

La revisión y actualización permanente de estos cuatro programas han comprometido a la administración y a la organización sindical a la elaboración, presentación y suscripción de propuestas, siempre en beneficio de la Institución y de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores

administrativos. Sin duda alguna, esta experiencia de trabajo ha establecido un cambio cualitativo fundamental en las relaciones laborales, particularmente en la Institución. Sin renunciar al derecho de huelga, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra organización sindical ha fortalecido su compromiso e identidad con el cumplimiento de las funciones sustantivas de la UNAM: docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura.

3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, es por lo anterior, que me gustaría pudiera darme su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular, Señor Secretario?

El contexto político nacional, las condiciones específicas que en ese periodo se vivían en la Universidad y el proceso mismo de integración, crearon las condiciones para que la estructura y las decisiones de mayor relevancia fueran adoptadas por el conjunto de los trabajadores académicos y administrativos afiliados a nuestra organización sindical, condiciones que de origen han formado parte de la norma estatutaria.

La elección de las instancias de dirección se lleva a cabo por la membresía del sindicato a través del voto universal, secreto, directo, personal y en urna; el principio de representación proporcional garantiza la presencia de mayorías y minorías en todas las instancias de dirección, a saber, Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas, Comisiones Mixtas Contractuales, Comisión Revisora del CCT, Colegio Electoral; la toma de decisiones se lleva a cabo por estas instancias colegiadas y se salvaguarda el derecho de expresión mediante la exposición de propuestas ante todas y cada una de estas instancias. Hoy en día, se ha incorporado a la norma estatutaria la representación proporcional en razón de género.

Por otro lado, la toma de decisiones importantes, como el estallido de huelga, se somete a consideración del conjunto de los agremiados y se adopta a través de votación universal, directa, secreta, personal y en urna. Es claro que la estabilidad de la organización sindical obedece al respeto, a la correcta interpretación y aplicación con sensibilidad y amplio criterio de los preceptos establecidos en el Estatuto del STUNAM.

4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual, Señor Secretario?

Hemos comentado que en 1994, la Administración Central de la UNAM y nuestra organización sindical suscribieron el Programa de Recuperación Salarial integrado por los programas enunciados. Es nuestra opinión, que la interrelación entre el Tabulador, que deberá establecer requisitos y responsabilidades en las cédulas de cada uno de los puestos con criterios eminentemente técnicos, que respondan a las necesidades del servicio y apoyo a las funciones de docencia, investigación y difusión; que contemple desde las distintas áreas como son las administrativas, las técnicas, las técnicas especializadas y la rama profesional.

El Programa Integral de Capacitación y Adiestramiento resulta determinante para elevar la calidad y eficiencia de las funciones administrativas, en los diferentes niveles educativos y áreas del conocimiento. El Programa de Evaluación en el Trabajo Administrativo de Base, la aplicación del Programa de Racionalización de la Estructura Administrativa, así como la aplicación de la normatividad nacional e internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la orientación de establecer la cultura de la prevención de los accidentes de trabajo y de enfermedades derivadas de las condiciones laborales, sin duda sentarán las bases de una nueva relación laboral, que tenga como propósito la profesionalización del trabajo administrativo, cuyas funciones y responsabilidades resultan determinantes para el cumplimiento de las obligaciones de la Institución con la sociedad mexicana.

5. Desde la mirada histórica del sindicalismo universitario, a partir del origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución del EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, que fue el primero por ahí de los años 80's derivado, precisamente, de un evento histórico que vivió y generó el propio STUNAM frente a la administración de la Universidad, ¿Cuál es su visión del STUNAM Señor Secretario?

En el desarrollo de las organizaciones sindicales, en términos generales, observo diferentes momentos. El que deriva de las reivindicaciones básicas de toda organización sindical, el reconocimiento de esta última como el frente amplio que se constituye, por voluntad de los trabajadores, para la defensa de sus intereses laborales, que incluyen: estabilidad laboral, remuneración salarial, las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo y, desde luego, el derecho de huelga. Los trabajadores al servicio de la UNAM hicieron suyas estas demandas, de tal suerte, que en noviembre de 1972, organizados en el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, al no tener respuesta satisfactoria a sus demandas colocaron las banderas de huelga en las instalaciones universitarias. La solución a estas reivindicaciones o demandas de los trabajadores

consistieron en el reconocimiento del STEUNAM, como la organización sindical titular del Convenio Colectivo de Trabajo y el ejercicio del derecho de huelga.

A diferencia del conjunto de las organizaciones sindicales o centrales obreras existentes a nivel nacional, el STEUNAM nace como una organización independiente del Estado, del gobierno, de las autoridades universitarias y de los partidos políticos, bajo el principio de la democracia sindical, que se traduce en la participación de los trabajadores en la toma de las decisiones fundamentales, en la elección de sus órganos de dirección y del conocimiento de los instrumentos fundamentales que norman su vida interna, a saber, el Estatuto Sindical, el CCT y, desde luego, la libre expresión de las ideas.

Es indudable que la existencia de una organización sindical con estas características ocasionó reacciones diversas. Entre el personal académico de la Universidad, la idea de la integración de una organización sindical que defendiera los intereses y condiciones laborales del personal académico fue consolidándose, de tal suerte que en 1975 se crea, por voluntad de integrantes del personal académico, el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM). En sentido opuesto, para sectores de la Institución que de ninguna manera coincidían con la existencia de una organización sindical del personal académico con características similares a las del STEUNAM, resultaba realmente inaceptable. De esta suerte, promovieron la creación del Apartado "C" en el Artículo 123 de la Constitución, con el propósito de limitar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores académicos y administrativos al servicio de las universidades, a saber, la creación de organizaciones sindicales independientes y el derecho de huelga.

Para ambas organizaciones sindicales sólo se presentó una alternativa, tanto para luchar en contra del Apartado "C", como para lograr la consolidación de una organización sindical capaz de promover y garantizar la defensa de los derechos laborales del personal académico y administrativo al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México: la integración de una sola organización que aglutinara a trabajadores académicos y administrativos. De esta forma, en 1977, en un proceso por demás complejo que incluyó la huelga misma, de la fusión del STEUNAM con el SPAUNAM surgió la organización sindical que hoy en día se ha convertido en la de mayor importancia en el sector del sindicalismo universitario en nuestro país, con gran influencia e importancia política, tanto en el movimiento sindical nacional como en el internacional: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, Sindicato de Institución, pues integra a trabajadores académicos y administrativos.

El proceso de consolidación no ha estado exento de experiencias complejas, producto de su congruencia política, ya que su práctica político-sindical ha sido consistente con la declaración de principios establecida en su Estatuto, así como con los preceptos estatutarios que lo integran y han posibilitado la estabilidad en la vida interna del Sindicato.

Derivado de toda esta experiencia acumulada, que considera las huelgas de 1983 y 1988, se puede afirmar que hoy en día nuestra Organización Sindical se encuentra en un momento eminentemente propositivo. El vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología ha impactado las relaciones laborales en prácticamente todos los sectores de la economía; las instituciones de educación superior en modo alguno están exentas de este impacto, incluso, se pudiera afirmar, por su propia naturaleza deberían ser el ejemplo a seguir en el mundo laboral.

A esta conclusión ha llegado nuestra organización sindical, la demanda de la actualización permanente de los programas que integran el Programa de Recuperación Salarial, bajo la premisa de promover una mayor identidad entre el personal al servicio de la Institución, con un mayor y mejor compromiso con la calidad, la eficiencia y la eficacia de los procesos de trabajo como elemento central de apoyo a las funciones sustantivas de la Universidad ha sido nuestra demanda central, misma que, adicionalmente, hemos llevado a otras organizaciones sindicales universitarias, bajo el planteamiento de un Programa Nacional de Recuperación Salarial, susceptible de ser aplicado conforme a las características específicas de cada institución de educación media superior y superior, e incluso de otras instituciones y empresas del sistema productivo nacional.

Deseo fervientemente que esta información le sea de utilidad. Agradezco la deferencia.

Saludos afectuosos

Entrevistado: **Lic. Gustavo A. Rodríguez Martínez**,  
Secretario de Conflictos Administrativos del STUNAM  
Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

Representa la clara evidencia del desarrollo, evolución y madurez de la lucha sindical por el bienestar de sus agremiados, a partir de principios sólidos e incorruptibles, buscando paralelamente la identificación con la noble Institución que nos acoge como sus empleados, aunado a la defensa y fortalecimiento de la misma, a partir de una relación laboral responsable, así como la evolución y madurez de la administración universitaria que permite una relación bilateral que apuntala paralelamente a esa estabilidad, tanto laboral como institucional, de la propia UNAM y del cumplimiento cabal de sus fines sustantivos.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

A que se ha logrado un importante equilibrio en la relación laboral bajo el principio del respeto mutuo, lo que nos ha permitido coincidir para defender y fortalecer a nuestra UNAM. Además, la profunda práctica democrática de la organización sindical ha construido una dirección prudente, capaz, responsable y con una visión social de largo alcance que nos obliga a buscar conjuntamente el bienestar, crecimiento y desarrollo de nuestra Institución como el proyecto más importante de cultura, investigación y docencia de nuestro país y, por ende, un pilar fundamental en el desarrollo del mismo.

**3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular?**

Que nuestra organización sindical se ha caracterizado desde su nacimiento por su práctica democrática, somos de los pocos sindicatos en el país que eligen a sus representantes a través del voto secreto, universal y directo expresado en urnas, contamos con la representación proporcional en

todos los órganos de dirección con la participación en ellos de las minorías conforme a la proporción que le corresponde conforme a la votación que recibieron. La decisión de estallar o no una huelga y, la aceptación o rechazo de la revisión contractual, se da a través de la participación en Asambleas y por el voto en urna de todos los trabajadores. Nuestro Estatuto Sindical, el CCT, así como todos los Reglamentos y Acuerdos bilaterales se encuentran en la internet a través de la página del STUNAM, es decir, la práctica democrática y la transparencia va mucho más allá de lo que la Ley establece, eso es lo que da plena legitimidad a nuestro CCT.

Además de lo anterior, todas las sesiones de los órganos de dirección, particularmente el Comité Ejecutivo y el Consejo General de Representantes, se transmiten en vivo a través de diversas plataformas de comunicación electrónica a través de la internet, por lo que, todos los trabajadores interesados en ello, están en posibilidad de enterarse puntualmente de los debates y acuerdos que esas instancias llevan a cabo, lo que legitima aún más a la propia dirección sindical.

**4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?**

Mantener la relación bilateral de manera franca y respetuosa, honrando cabalmente los Acuerdos tomados, buscando siempre el bienestar de los trabajadores administrativos y académicos, así como el de la propia UNAM y, evitar conflictos por ambas partes, todo ello es esencial para mantener la estabilidad que hemos logrado hasta ahora.

**5.- Desde la evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución en el EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, derivado de un evento histórico que generó el propio sindicato frente a la administración universitaria. ¿Cuál es su visión del STUNAM Señor Secretario?**

Ha sido una lucha larga y permanente, primero en la construcción del acuerdo denominado CCT, mismo que sustituyó efectivamente a dos instrumentos unilaterales que rigieron por varios años la relación laboral en la UNAM, el EPA y el Reglamento interior de trabajo. Primero se logró un instrumento bilateral denominado Convenio Colectivo de Trabajo, puesto que la administración universitaria se negaba a reconocer la existencia de un sindicato al interior de la institución. Posteriormente, se logró el reconocimiento del sindicato y con ello el CCT, mismo que se ha venido revisando, actualizando y perfeccionando desde 1977 a la fecha, lo que ha generado un instrumento

sólido, congruente y moderado, que permite esa relación laboral estable que hoy caracteriza a la UNAM.

Muchas Gracias.

Entrevistado: **Lic. Pedro Gante Leonides,**

Secretario de Trabajo Administrativo del STUNAM

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

Uno de los máximos baluartes conquistados en la lucha sindical interna, la estabilidad en el empleo ha brindado la certeza de tener un salario digno y permanente que otorga a nuestros agremiados serenidad, permitiéndoles arribar a la seguridad social para ellos y sus familias, plasmada en el CCT.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en la UNAM?**

El STUNAM ha sido un sindicato de lucha permanente, para arribar a la conquista de un CCT tuvieron que pasar varias huelgas, esto le valió mucha experiencia, satisfacciones y desencantos. Al hacer un recuento de sus conquistas se concluye que nuestro CCT es uno de los mejores, por lo que, habría de cuidar lo conquistado y continuar con el método de lucha a través de la negociación colectiva, resolver sus divergencias con la administración universitaria mediante este método, antes de llegar a la confrontación, que no beneficia a ninguna de las partes.

**3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular, Señor Secretario?**

En efecto, esto ha pasado por varios procesos hasta la elaboración de sus principios estatutarios que en su aplicación plena es donde descansa esa organización. El STUNAM es la institución de resistencia de los trabajadores de la UNAM, coaligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses políticos y sociales, sin distinción de tipo de trabajo que se desempeña, ni creencia religiosa, convicciones filosóficas o militancias políticas.

El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados, con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros. La creación, fortalecimiento y

elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de que sus intereses de clase son antagónicos entre los dueños del capital y el trabajo.

El funcionamiento del STUNAM se rige por el principio insoslayable de la democracia sindical, el cual engloba los siguientes aspectos:

- A) La participación de todos los agremiados y, sólo de estos, en igualdad de condiciones en el análisis, discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales.
- B) La aplicación y ejecución de la política y acuerdos sindicales votados mayoritariamente conforme a sus Estatutos.
- C) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical.
- D) El derecho a votar y ser votado para ocupar cargos de dirección sindical.
- E) La revocabilidad de todos los mandatos en todos los cargos de representación
- F) La libertad de expresarse, actuar y organizarse en corrientes y grupos políticos dentro del sindicato, siempre y cuando éstos no atenten contra la existencia e integridad del mismo y los intereses fundamentales del proletariado.
- G) La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección, fiscalización y representación (congreso general, consejo general de representantes, comité ejecutivo, comisiones mixtas contractuales y autónomas de fiscalización en los términos que marca el estatuto).
- H) El STUNAM proclama como uno de sus principios esenciales su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, del Estado y el imperialismo, repudia y rechaza intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los sindicatos de cualquier partido político. Defiende y garantiza el derecho individual de sus agremiados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer, igualmente reivindica la potestad de sus afiliados para que estos ejerzan o no su derecho a voto en las contiendas electorales que se realicen a nivel estatal, municipal y federal.

La independencia sindical no implica neutralidad ni apoliticismo: los trabajadores tenemos nacional e internacionalmente intereses afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente a nuestro enemigo de clases.

#### **4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?**

Siendo el STUNAM una organización social que lucha y es solidaria con todos los intentos de transformación democrática de las clases sociales más desprotegidas y se manifiesta en contra de la política autoritaria, siendo nuestra Universidad una Institución pública que forma parte de la sociedad mexicana, por ello, comparte y

reproduce en sí misma las contradicciones y características de la misma sociedad. Si partimos de las funciones de ambas instituciones veremos que somos afines, por ello luchamos para que se respeten nuestros derechos laborales y humanos como parte de esa sociedad que queremos. Además compartimos las mismas preocupaciones, como parte de la comunidad Universitaria y en aras de fortalecernos, propongo a la administración ser justos y vernos como sus iguales, que sean equitativos sin el atropello de una o de la otra, bajo el derecho de nuestras normas abriendo paso a una sociedad más justa y democrática e independiente.

**5. Desde la evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución en el EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, derivado de un evento histórico que generó el propio sindicato frente a la administración universitaria. ¿Cuál es su visión del STUNAM Señor Secretario?**

Desde luego no es de nadie desconocido que el STUNAM ha dado pasos firmes en la lucha por cumplir unos de los principios fundamentales, siendo las mejoras económicas, políticas y sociales plasmadas en su CCT en beneficio de los agremiados, convirtiéndole en uno de los más avanzados de México y Latinoamérica, ahora buscando mayor claridad y contingencia en su clausulado y órganos de representatividad de sus instancias.  
Muchas Gracias.

Entrevistado: Lic. Alberto Pulido Aranda,

Secretario de Prensa y Propaganda Del STUNAM y Compilador del Acervo Histórico DRL STUNAM.

Entrevistador: Doctorando Marco Antonio Rodríguez Méndez

**1. ¿Qué representa para la organización sindical la estabilidad laboral en la UNAM, Señor Secretario?**

De 1929 a 1973 el sindicalismo universitario luchó por conquistar el reconocimiento de las y los trabajadores, después de una huelga de 83 días se logró la firma, en aquel entonces, de un llamado Convenio Colectivo de Trabajo, gracias al cual inició el desarrollo histórico de las relaciones laborales en la UNAM entre un sindicato y la administración de la misma. Conforme paso el tiempo, se le dio certeza a esas relaciones y estabilidad laboral a la Universidad, dicha estabilidad laboral es un hecho inefable, reconocida por propios y extraños y bien evaluada por organismos laborales federales, estatales y locales (CDMX). Lograrla no ha sido sencillo, ya que la UNAM es muy grande y compleja, pero en todo momento ha existido negociación bilateral, escénica que le ha dado estabilidad laboral a la Máxima Casa de Estudios, como lo he manifestado constantemente “la UNAM es el proyecto cultural más importante que hemos creado los mexicanos” y que se ha ensanchado gracias a la estabilidad laboral que ha sembrado.

**2. Desde la perspectiva del sindicato, ¿Qué destacaría respecto a que en más de tres décadas no ha estallado una huelga en a UNAM?**

Hemos sido capaces de desarrollar metodologías políticas y laborales que han incidido en la solución satisfactoria para ambas partes de las problemáticas laborales y generales que se han presentado. Y esto se ha visto reflejado por nuestra membresía que con el voto universal, secreto y directo, han delineado el quehacer laboral en la UNAM, decidiendo hasta el momento, no estallar huelgas.

**3. Con relación a los procesos de legitimación de instituciones y organizaciones sindicales nacionales e, incluso, dentro de la propia vida de la Universidad, el STUNAM históricamente fortalece e impulsa los procesos de legitimación que actualmente enarbola la reforma laboral, pero me gustaría destacar que la organización sindical cuenta con la mayor experiencia en estos mecanismos desde su nacimiento y, por lo anterior, me gustaría conocer su opinión sobre los actos y decisiones de la cúpula sindical ¿Qué me puede decir sobre el particular, Señor Secretario?**

Desde el STEUNAM y, hoy, el STUNAM, las y los trabajadores han tenido en sus manos el manejo de sus organizaciones, ya que definen por ejemplo la elección de sus dirigentes a través de las votaciones universales, secretas, directas y en urnas, metodología que hoy ya es una obligación para los sindicatos en general, o sea

en la UNAM esta práctica democrática ha sido una realidad desde siempre, pero todavía vamos más adelante de lo que mandata la nueva Ley Laboral Federal, ya que aplicamos 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.

**4. En base a su experiencia, ¿qué plantearía? o, en su caso, ¿qué propondría la organización sindical, en aras del crecimiento y fortalecimiento de la relación contractual?**

Las instancias sindicales y de la administración de la UNAM, en las dependencias, deben aplicar al pie de la letra los ordenamientos laborales -CCT- que nos rigen y no tomar atribuciones particulares que en muchos casos trastocan los ordenamientos, creando favoritismos, lo que sólo divide a los trabajadores y crean malos precedentes que contaminan lo positivo que muestran las relaciones laborales que centralmente se han pactado y se están desarrollando.

**5. Desde la evolución histórica que ha tenido el sindicalismo universitario, desde el origen de las condiciones generales de trabajo, la evolución en el EPA y, desde luego, el surgimiento del CCT, derivado de un evento histórico que generó el propio sindicato frente a la administración universitaria. ¿Cuál es su visión del STUNAM Señor Secretario?**

El STUNAM con sus alzas, bajas y sus contradicciones, producto de la amplia libertad política en su actuar, se encuentra fortalecido, viviendo y aprendiendo de sus aciertos y errores, mostrándose como ejemplo y referente hacia otros gremios universitarios y no universitarios, a nivel nacional: FNSU y UNT; y, a nivel internacional, a través de su influencia y participación en organizaciones como la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA), de la Federación Sindical Internacional (FSI-FSA).

**GALERÍA FOTOGRÁFICA**

**UNIVERSITY ANIMAE**

(ALMA UNIVERSITARIA)



Referencia al paro estudiantil, no huelga, que afectó la vida universitaria, incluida la laboral. Imagen obtenida de: <https://www.jornada.com.mx/2022/01/28/opinion/015a/pol>



La jornada: UNAM: la polémica Caso-lombardo  
imagen obtenida de:  
<https://www.jornada.com.mx/2021/11/19/opinion/020a/pol>



LA JORNADA: LA UNAM en 1945: Construir institucionalidad.  
<https://www.jornada.com.mx/2021/11/26/opinion/023a/pol>

Las mesas de negociación (salarial y contractual) son el motor de la estabilidad laboral.



Reunión de trabajo con entidades académicas. En imagen de la derecha, a mitad de la mesa, entre otros: Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal) y, frente a él, Química Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano (Secretaria General de la AAPAUNAM), 2010.



Reunión de trabajo con entidades académicas. En imagen, a mitad de la mesa, entre otros: Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal), 2010.

Reunión de trabajo con entidades académicas. En imagen, a mitad de la mesa, entre otros: Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano (Secretaria General de la AAPAUNAM), 2010.



En imagen, del lado derecho de la mesa y de abajo hacia arriba, entre otros y en tercer término, Ing. Leopoldo Silva (Secretario Administrativo de la UNAM, a su izquierda Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) al frente Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM). Instalación de mesas de negociación. Septiembre de 2015.



En imagen, del lado izquierdo de la mesa y al centro, entre otros Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) al frente Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM). Reunión de trabajo con el STUNAM. Octubre de 2015.



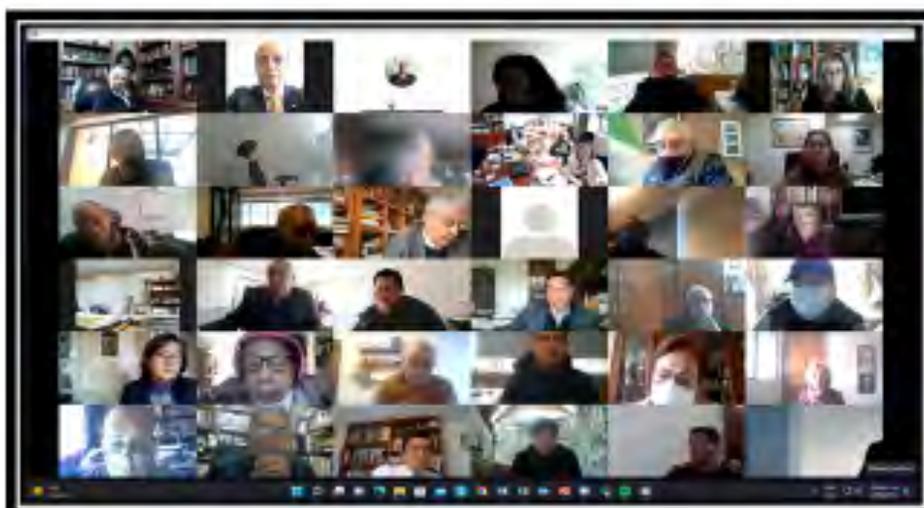
En imagen, a mitad de la mesa, entre otros: Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal) y, frente a él, Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM). Mesa de trabajo en el auditorio de la Dirección de Relaciones Laborales. Octubre 2016

En imagen, al centro de la mesa Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal), frente a él Ing. Agustín Rodríguez (Secretario General de STUNAM). Mesa de trabajo con el Secretario General del STUNAM, 23 de marzo de 2022.





En la imagen, entre otros, Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM). De forma inédita, mesa de trabajo a distancia con el STUNAM en época de pandemia por COVID-19. 20 de octubre de 2020.



En la imagen, entre otros, Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) Quim. Bertha Rodríguez Sámano (Secretaria General de la AAPAUNAM). De forma inédita, mesa de trabajo a distancia con el AAPAUNAM en época de pandemia por COVID-19. 20 de octubre de 2020.



Cartel para fomentar y motivar la estabilidad como derecho humano laboral, en campañas para generar una cultura que refuerce el crecimiento de los miembros de la UNAM. Se imprimieron carteles para exhibirlos en nuestra querida Universidad, especialmente en el edificio de Relaciones Laborales de la DGP y hubo quien nos compartió cubrebocas con estas frases para tenerlas siempre presentes, 2021.

En las revisiones por emplazamiento se forma el equipo de trabajo con integrantes de los subsistemas administrativos y jurídico y se establecen las estrategias.

En la imagen, Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) e integrantes de la Comisión Revisora de la UNAM. Reunión de la Comisión Revisora UNAM en época de negociaciones por revisión salarial con el STUNAM. 19 de octubre de 2021.



En la imagen, al centro de la mesa del lado derecho Dr. Agustín Álvarez Icaza Longoria (Secretario Administrativo de la UNAM); a su izquierda Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal) e integrantes de la Comisión Revisora de la UNAM. Instalación de la Comisión Revisora UNAM. 28 de julio de 2022.

En la imagen, al centro Dra. Alicia Rendón López y demás integrantes de la Comisión Revisora de la UNAM. Instalación de la Comisión Revisora UNAM. 28 de julio de 2022.





Entrega de emplazamiento a huelga por revisión salarial, de izquierda a derecha, Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM), Dr. Enrique Graue Wiachens (Rector de la UNAM), Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez (Secretario Administrativo de la UNAM) Entrega de emplazamiento y pliego de peticiones adicionales. 30 de octubre de 2018



En la imagen, de izquierda a derecha, Dr. Celedonio Ruiz Santana (Director de Relaciones Laborales), Lic. Jorge Barrera Gutiérrez (Director General de Asuntos Jurídicos), Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal), Funcionario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM), Lic. Bruno Luna Gómez (Secretario de Organización Académica del STUNAM). Firma de convenio final del emplazamiento a huelga por revisión salarial. 30 de octubre de 2018.

**Trabajo colaborativo entre la UNAM y los sindicatos para perseverar la estabilidad laboral**



En imagen, a mitad de la mesa, entre otros: Dr. José Narro Robles (Rector de la UNAM), a su derecha Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM), a su izquierda Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez (Secretario Administrativo de la UNAM). Conferencia del Dr. José Narro Robles en instalaciones del STUNAM. Octubre 2015.

En imagen, De izquierda a derecha Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal), al Centro Dr. Enrique Graue (Rector de la UNAM), a la derecha Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM). Octubre 2017.



En la imagen, Mesa central (Izquierda a derecha) Lic. Lourdes Zea Rosales (Secretaria de Organización del STUNAM); Lic. Mario Dubón Peniche (Director de Relaciones Laborales); Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez (Secretario Administrativo de la UNAM); Dr. Enrique Graue Wiechers (Rector de la UNAM); Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM); Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM). Evento organizado por el STUNAM. 2017.

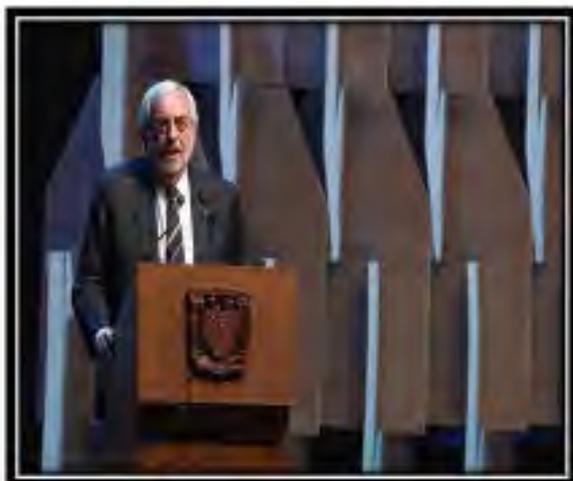
## La importancia de capacitar a los administradores de la UNAM



En la imagen, de pie Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM). Capacitación sobre materia laboral a los administradores de entidades académicas de la UNAM. Abril de 2016.



En la imagen, entre otros, Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM). Reunión de trabajo en plataforma a distancia con administradores de la UNAM. Abril de 2022.



Dr. Enrique Graue Wiechers, Rector de la UNAM.



En la imagen, (Izquierda) Mtra. Patricia Alatorre Yáñez (Directora de la Unidad Coordinadora de Sedes en el Extranjero de la UNAM); (Centro) Dr. Enrique Graue Wiechers (Rector de la UNAM); (Derecha) Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez Festejo del día del Maestro en Casa Club del Académico. Mayo de 2018.



En imagen, Mtra. Patricia Alatorre Yáñez, (Directora de la Unidad Coordinadora de Sedes en el Extranjero de la UNAM). Visita a una de la Sede de la UNAM en la ciudad de Chicago, en los Estados Unidos. Marzo 2022.



En la imagen, entre otros a la izquierda Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM). Síndico en examen profesional de alumno de licenciatura en Derecho. 20 de mayo de 2022



En la imagen, al centro Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM), Mtra. Patricia Alatorre Yáñez (Directora de la Unidad Coordinadora de Sedes en el Extranjero de la UNAM). Evento deportivo organizado por la facultad de derecho de la UNAM. 30 de abril de 2022.

## La docencia, compromiso con la parte sustantiva de la UNAM



En la imagen, Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM), impartiendo clases de la materia Derecho Procesal del Trabajo, 7º semestre de la Licenciatura de Derecho, 8 de agosto de 2022.

En la imagen, otra vista del Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM), impartiendo clases de la materia Derecho Procesal del Trabajo, 7º semestre de la Licenciatura de Derecho, 8 de agosto de 2022.



### Reconocimiento a los trabajadores comprometidos con la UNAM



En imagen de izquierda a derecha, Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal), Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez (Secretario Administrativo de la UNAM), Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (Secretario General del STUNAM), C. Agustín Lazcano (Secretario de Previsión Social del STUNAM), Dr. José Narro Robles (Rector de la UNAM). Entrega de reconocimientos a trabajadores administrativos por 25 y 50 años de servicio. Diciembre de 2015.



En la imagen, entre otros Dr. Enrique Graue (Rector de la UNAM), al centro de la mesa, Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal), Dr. Agustín Álvarez Icaza Longoria (Secretario Administrativo de la UNAM), Ing. Agustín Rodríguez Fuentes Secretario General del STUNAM). Entrega de reconocimientos a trabajadores administrativos por 25 y 50 años de servicio. 3 de diciembre de 2021.



En la imagen, Mtro. Marco Antonio Domínguez (Director General de Personal). Entrega de reconocimientos a trabajadores administrativos por 25 y 50 años de servicio. 3 de diciembre de 2021.



En la imagen, al centro Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM), Mtra. Patricia Alatorre Yáñez (Directora de la Unidad Coordinadora de Sedes en el Extranjero de la UNAM). Portada de la Revista *Niuweme* del Posgrado de Derecho de la Facultad de Derecho. 2021



En la imagen, a la izquierda, Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez (Director General de Personal de la UNAM), Entrevista para el programa de televisión del Canal 22 "Cultura al Derecho en la serie *La Catedral del Mar*. 3 de agosto de 2022

**Investidura Doctor Honoris Causa.  
Centro Universitario Columbia**



Al centro, en imagen, dr. Marco Antonio Domínguez Méndez y dra. Patricia Alatorre Yáñez; en su investidura como Doctores Honoris Causa, por sus destacadas trayectorias y aportaciones en *pro* de la sociedad mexicana, tanto en lo personal, laboral y académica y, de forma permanente en sus aportaciones a la educación, ciencia y la cultura de nuestro país y sus acciones con apego a los valores y Derechos Universales



El evento se llevó a cabo en el Instituto Mexicano de la Justicia, el día 12 de octubre de 2022



## Emplazamiento a huelga por revisión contractual y salarial por parte del STUNAM



Mesas de negociación con el STUNAM por el emplazamiento a huelga por revisión del contrato colectivo y aumento salarial.

Al centro, del lado izquierdo, el Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez, dirigiendo estas mesas. Frente a el Carlos Hugo Morales Morales, Secretario General del STUNAM.

23 de septiembre de 2022



Comisión Revisora de la UNAM, encargada de llevar las mesas de negociación con el STUNAM. Al Centro el Mtro. Marco Antonio Domínguez Méndez Coordinador de la Comisión Revisora.

27 de octubre de 2022



El águila en la explanada de la Facultad de Derecho de la UNAM, símbolo de identidad de los estudiantes, académicos funcionarios y administrativos.









