



Ponencia

Casos de rescisiones por
"Violencia de género"



Casos de rescisiones por "Violencia de género"

Violencia de género, violencia laboral y
bilateralidad contractual: tres dimensiones
en disputa en la universidad pública

07 de mayo 2026

El debate actual sobre la violencia en las universidades públicas no puede abordarse de manera fragmentada ni superficial. En los últimos años, la visibilización de la violencia de género ha adquirido una centralidad legítima, impulsada por la organización de mujeres y colectivas feministas que han evidenciado prácticas históricas de exclusión, abuso y silenciamiento.

Sin embargo, este proceso no surge de manera espontánea. Forma parte de una trayectoria histórica más amplia en América Latina y en México, vinculada a las luchas por la igualdad, los derechos políticos y la transformación de las estructuras sociales.

El feminismo, como movimiento político y social, tiene antecedentes desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando las mujeres comenzaron a organizarse frente a condiciones estructurales de desigualdad, subordinación y exclusión en ámbitos como el trabajo, la educación y la participación política. En México, este proceso se expresó tempranamente en espacios como los congresos feministas de Yucatán en 1916, donde se discutieron temas que hoy siguen siendo centrales: educación, derechos civiles, sexualidad y condiciones de vida de las mujeres.

A lo largo del siglo XX, estas demandas evolucionaron. De la lucha por el sufragio —conquistado en 1953— se pasó a cuestionar no sólo la exclusión formal, sino las estructuras profundas de dominación. En las décadas de los setenta y ochenta, particularmente en el contexto latinoamericano marcado por movimientos sociales, procesos de democratización y crisis del modelo estatal, emergieron corrientes feministas que colocaron en el centro la relación entre lo personal y lo político, denunciando la violencia sexual, la subordinación y la doble jornada de trabajo.

Ya en el siglo XXI, y de manera más intensa a partir de la última década, el movimiento feminista en México ha tenido un nuevo ciclo de expansión, protagonizado en gran medida por mujeres jóvenes y estudiantes universitarias. Este ciclo ha puesto en el centro la denuncia de la violencia de género —incluyendo acoso, agresiones sexuales y feminicidios— y ha generado movilizaciones, paros y procesos organizativos dentro de las propias universidades.

Es en este contexto histórico donde debe situarse el debate actual.

Sin embargo, trasladar esta agenda al ámbito universitario exige un análisis más riguroso. No basta con reconocer la existencia de la violencia; es necesario examinar cómo se están construyendo los mecanismos para atenderla, quién los controla y a quién se aplican.

En este punto, resulta indispensable distinguir —sin confundir— tres planos que hoy se encuentran entrelazados en la práctica institucional: la violencia de género, la violencia laboral y la bilateralidad en la relación de trabajo.

Violencia de género: entre la legitimidad de la causa y su aplicación desigual

La violencia de género es una problemática real, estructural y profundamente arraigada. Su atención requiere **mecanismos eficaces de prevención, investigación y sanción**. Negar su existencia o minimizarla no sólo sería erróneo, sino políticamente irresponsable. En el caso de la UAM esta problemática adquirió

una visibilidad sin precedentes a partir del paro estudiantil de 2023, en el que alumnas de las cinco unidades suspendieron actividades durante semanas para exigir atención a múltiples denuncias de violencia de género y señalar la ineficacia institucional en su tratamiento a raíz de comentarios estúpidos de un filósofo de UAM Cuajimalpa que era parte del Consejo Divisional de CSH. Este proceso no sólo evidenció la magnitud del problema, sino que también obligó a la institución a reconocer públicamente que sus espacios no estaban libres de estas prácticas y a comprometerse con su atención. En ese sentido, la agenda de género en la universidad no surge como concesión de la autoridad, sino como resultado de presión organizada, legítima y sostenida desde la comunidad estudiantil.

Sin embargo, una cosa es reconocer esa legitimidad histórica y otra distinta es **analizar críticamente su traducción institucional**. En la práctica, lo que se observa es una aplicación desigual de los mecanismos creados para atender la violencia de género. Mientras que trabajadores de base son sujetos a procedimientos expeditos, sanciones severas e incluso rescisión de la relación laboral, en el caso del personal de confianza, funcionarios o personas cercanas a los espacios de decisión, los mismos mecanismos muestran dilación, opacidad o incluso inoperancia. Esta selectividad no es menor: cuando la norma se aplica de manera diferenciada según la posición jerárquica, deja de ser un instrumento de justicia y se convierte en un mecanismo de control.

En este punto, resulta inevitable revisar el papel de instancias como UGEDIS, UPAV, UNIGÉNERO, CBUG y UPAVIG. Su creación respondió, en principio, a la necesidad de contar con mecanismos especializados; sin embargo, su funcionamiento ha estado marcado por limitaciones estructurales que ponen en duda su eficacia. Cuando estas instancias no garantizan imparcialidad, no generan confianza en las partes y operan bajo la lógica de la oficina de la Abogacía General, es decir, bajo una estructura administrativa jerárquica, terminan reproduciendo la misma desigualdad que deberían combatir. **En lugar de constituirse como contrapesos, se insertan en el mismo circuito de poder, generando espacios de protección diferenciada.**

A partir de aquí, la problemática adquiere otra dimensión: la violencia de género comienza a incorporarse en la lógica de los procedimientos laborales. Esto se refleja en el incremento sostenido del uso de actas administrativas como punto de partida de procesos disciplinarios. Sin negar la existencia de conductas que deben ser investigadas y sancionadas, lo relevante es observar la forma en que se construye esta respuesta institucional. Diversos casos permiten advertir una tendencia en la que el levantamiento de actas administrativas se concentra en determinados sectores, particularmente en trabajadores de base, mientras que situaciones comparables en niveles jerárquicos superiores no generan consecuencias equivalentes. Incluso, al observar distintos periodos de gestión, puede identificarse un cambio en la intensidad del uso de estos mecanismos: etapas en las que se acumulaban decenas de actas administrativas sin derivar necesariamente en despidos contrastan con momentos más recientes en los que, bajo la misma narrativa de combate a la violencia de género, se incrementan las rescisiones laborales asociadas a estas causales. Esta variación no parece responder únicamente a un cambio en la incidencia de conductas, sino a una reconfiguración en la forma de operar los procedimientos.

Así, sin cuestionar la legitimidad de la lucha contra la violencia de género, resulta indispensable cuestionar las condiciones bajo las cuales se está instrumentando. De lo contrario, se corre el riesgo de que una agenda profundamente justa sea utilizada de manera parcial, sin afectar las estructuras de poder

que sostienen la desigualdad y, en cambio, reforzando dinámicas de control sobre los sectores más vulnerables de la relación laboral.

Así, la violencia de género en la UAM ya está siendo utilizada como argumento para sancionar selectivamente, sin afectar las estructuras de poder que la sostienen o sea los amigos y amigas de las Rectorías y Secretarías, ejemplo de ello el jefe de departamento de Ciencias Básicas de UAM Azcapotzalco, Ricardo Teodoro Páez Hernández.

Violencia laboral: la dimensión invisibilizada y justificada desde la Secretaría General de la UAM

Paralelamente a la discusión sobre la violencia de género, existe otra forma de violencia que, aunque atraviesa cotidianamente la vida universitaria, ha sido sistemáticamente minimizada: la violencia laboral. A diferencia de otras expresiones más visibles, esta no suele presentarse como un hecho aislado o extraordinario, sino como un conjunto de prácticas normalizadas que se insertan en la dinámica diaria del trabajo. Se manifiesta en el ejercicio desigual del poder dentro de la relación laboral, en decisiones aparentemente administrativas que terminan afectando la dignidad de las personas trabajadoras y en formas de presión que, acumuladas en el tiempo, producen desgaste, subordinación y, en muchos casos, la salida forzada del empleo.

En el marco jurídico mexicano, incluso las propias definiciones de hostigamiento y acoso laboral reconocen que estas conductas derivan del ejercicio del poder en una relación de subordinación y generan estados de indefensión. Sin embargo, en la práctica institucional universitaria, estas manifestaciones rara vez son reconocidas como violencia. Por el contrario, suelen ser reinterpretadas como conflictos interpersonales, problemas de carácter o deficiencias en el desempeño individual. Este desplazamiento no es inocente: al trasladar el problema al terreno individual, se elimina la posibilidad de cuestionar las condiciones estructurales que lo generan.

Así, prácticas como la descalificación sistemática del trabajo, la asignación arbitraria de cargas excesivas, la exclusión de espacios de decisión o el aislamiento deliberado dejan de ser vistas como formas de violencia y pasan a ser consideradas parte “normal” del funcionamiento institucional. El efecto es claro: la violencia se diluye en la rutina administrativa.

En este contexto, los mecanismos disciplinarios adquieren un papel central. Lo que en principio debería ser una herramienta excepcional para atender conductas específicas, se ha convertido progresivamente en un recurso recurrente de gestión laboral. Las actas administrativas, en particular, han dejado de operar como instrumentos dentro de un proceso garantista para convertirse, en muchos casos, en el punto de partida de trayectorias sancionadoras previamente orientadas. No se trata únicamente de su existencia, sino de la forma en que se utilizan: como registros acumulativos que construyen una narrativa de responsabilidad individual, desligada de las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Cuando esto ocurre, el procedimiento deja de ser un espacio de esclarecimiento y se convierte en un mecanismo de confirmación. La lógica se invierte: en lugar de investigar para sancionar, se documenta para justificar la sanción. Este uso reiterado de herramientas disciplinarias no sólo desnaturaliza su

función, sino que configura una forma de violencia institucional, en la medida en que coloca a las personas trabajadoras en una situación de desventaja estructural frente a la autoridad.

El problema de fondo no radica únicamente en la existencia de estas prácticas, sino en su invisibilidad. Mientras que otras formas de violencia han logrado reconocimiento y marcos de atención específicos, la violencia laboral permanece diluida en el lenguaje administrativo, lo que dificulta su identificación y, por tanto, su cuestionamiento. Esta invisibilidad no implica ausencia, sino todo lo contrario: permite su reproducción constante sin que sea nombrada como tal.

En ese sentido, incorporar la violencia laboral al análisis no es un ejercicio complementario, sino una condición necesaria para comprender el conjunto de relaciones de poder que operan en la universidad. Sin este reconocimiento, cualquier intento por atender la violencia en la institución corre el riesgo de ser parcial, selectivo y, en última instancia, insuficiente.

Bilateralidad contractual: el principio erosionado

El tercer punto —y aquí está el fondo del problema— es la bilateralidad en la relación laboral. Porque no estamos hablando de cualquier cosa: estamos hablando del Contrato Colectivo de Trabajo, que no es un papel más, sino el acuerdo que regula cómo se trabaja y bajo qué condiciones en la universidad. Ese contrato no lo hizo la autoridad sola, ni lo interpreta sola: lo firmó con el sindicato, que es el titular de la relación laboral.

Por eso la bilateralidad no es un concepto técnico, es algo muy concreto: significa que las decisiones sobre el trabajo no las puede tomar una sola parte. Significa que el sindicato tiene que estar presente, tiene que participar y tiene que defender.

El problema es que eso, en la práctica, se está rompiendo.

Hoy lo que vemos es que la autoridad levanta actas, arma expedientes, decide sanciones y ejecuta despidos sin que el sindicato tenga una intervención real desde el inicio. Se simula la participación, pero las decisiones ya vienen tomadas. Y eso no es bilateralidad, eso es imposición.

Lo mismo pasa cuando oficinas administrativas —como la Abogacía General o las instancias que dependen de ella— empiezan a interpretar el Contrato Colectivo como si fuera un reglamento interno. No lo es. El contrato es producto de una negociación entre partes, no de una interpretación unilateral.

Cuando se ignoran o se le da la vuelta a cláusulas como la 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 36 o la 208, no estamos ante un problema de interpretación: estamos ante un incumplimiento. Y ese incumplimiento tiene consecuencias claras, porque rompe el equilibrio que el propio contrato busca garantizar.

Dicho de forma directa: si el sindicato no interviene, no hay bilateralidad. y si no hay bilateralidad, lo que queda es la decisión unilateral de la autoridad.

El problema de fondo: no es un error, es una forma de operar

Si juntamos lo que ya se dijo —violencia de género, violencia laboral y bilateralidad— lo que aparece no son problemas aislados. Lo que aparece es una forma de operar. Por un lado, los mecanismos de violencia de género se están utilizando con mayor dureza contra trabajadores de base, mientras que en otros niveles simplemente no pasa nada. Por otro lado, la violencia laboral, la que viene de jefaturas, coordinaciones o autoridades, ni siquiera se reconoce como violencia, se normaliza o se disfraza de “problemas de trabajo” como diría la generadora de conflictos, a quien le regalaron la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UAM.

Y al mismo tiempo, se va dejando fuera al sindicato de los procedimientos, para que no haya quien defienda, quien cuestione o quien detenga abusos.

Eso no es casualidad. Es una forma de concentrar el poder: quitar contrapesos, decidir de un solo lado, y aplicar las reglas según convenga.

El resultado no es que desaparezca la violencia.

El resultado es que la violencia se reparte de manera desigual.

Se castiga más a quien menos poder tiene.

Se protege más a quien está cerca de la autoridad.

Y mientras eso pase, cualquier discurso institucional sobre justicia o erradicación de la violencia se queda corto, porque en los hechos lo que se está construyendo es otra cosa: un sistema donde la autoridad decide y los trabajadores se defienden como pueden.

- Por todo lo anterior el SITUAM debe sostener que **no se debe aceptar ningún protocolo**, que la relación laboral se atiende en términos de la cláusula 4, 5 y 6; no reconocer otra causal de despido que no sean de la cláusula 36.
- No permitir presiones de ninguna instancia del gobierno federal.
- Que se informe a los trabajadores y trabajadoras que si existe un conflicto entre nosotros es el GIC la primera instancia, en caso de que no sean atendidos sera el Comité Ejecutivo por conducto de la Secretaría de Conflictos y en caso de que tampoco sea atendido se tendrá que esperar a una Asamblea Seccional quien determinara la acción a seguir.
- Que si una trabajadora o trabajador acuden a las unidades de género sin pruebas solo para afectar al relación laboral proceda inmediatamente la expulsión del SITUAM y que se le retiren sus derechos sindicales particularmente los dos últimos casos de UAM Azcapotzalco.