



Ponencia

**UGEDIS-UAM:
¿Protección o Persecución?**

UGEDIS-UAM: ¿Protección o Persecución?

Introducción

Bajo el argumento de erradicar la violencia de género, la Universidad Autónoma Metropolitana ha impuesto de manera unilateral el “Protocolo para la Atención de la Violencia de Género” (Colegio Académico sesión 537, 20 de diciembre 2023), que en los hechos se ha convertido en un instrumento punitivo. Esta aplicación discrecional ha servido para vulnerar los derechos laborales del personal académico y administrativo de base, ignorando el carácter bilateral de las relaciones de trabajo.

Esta aplicación selectiva sugiere que la UAM, no busca la erradicación de la violencia, sino la utilización del protocolo como un mecanismo de disciplinamiento y enfrentamiento laboral. Pues centra el rigor procesal únicamente en contra de un sector. (Trabajadores de base).

Desde la implementación del protocolo, en la sección sindical Azcapotzalco los citatorios de entrevista de investigación, según consta en el informe del GIC 2024-2026 (Hernández, C., 2023) han seguido la siguiente tendencia:

- *Gestión* 2019 a 2023 (Representante de Asuntos Laborales Omar Romero Cano)

De 10 levantamientos de acta, 06 fueron por violencia de género derivando 02 rescisiones laborales por este tema, 02 por faltas de probidad y honradez en las cuales ambas resultaron en rescisiones laborales, 01 por empalme de horario, 01 por faltas injustificadas.

- *Gestión* Interina, mayo 2023 a noviembre de 2023 (Representante de Asuntos Laborales Federico Herros Salinas)

De 09 levantamientos de acta, 04 fueron por violencia de género derivando 03 rescisiones por este tema, 01 por faltas injustificadas que resulto en rescisión de contrato, 01 por conflicto entre trabajadora y alumna, 01 por discriminación escolar, 02 actas sin información solo se encontraron las portadas.

- *Gestión* noviembre 2023 a noviembre de 2025 (Representante de Asuntos Laborales Claudia Hernández)

De 17 levantamientos de acta: 5 fueron por violencia de género, una por omisión al protocolo de la UGEDIS, una por faltas de probidad y honradez, una por faltas injustificadas, una por empalme de horario, 8 por acoso sexual derivando, una por rescisión de un trabajador administrativo y una por trabajador académico, quien, por decisión propia, recurrió a sus abogados particulares, quienes fundamentaron y sustentaron la defensa de esta acta.

Durante esta gestión hubo una baja incidencia de rescisiones laborales y al mismo tiempo un aumento de los casos por acoso sexual y hostigamiento, resultó necesario emprender una defensa que garantizara que los citatorios de entrevista de investigación, se desarrollaran en apego al debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho a la audiencia y defensa, así como concordancia con la normatividad laboral vigente y los instrumentos contractuales aplicables.

Estas cifras ponen de manifiesto una problemática que la Universidad ha evadido atender acorde a los procedimientos contractuales, evidenciando una actuación dolosa, punitiva y facciosa hacia los trabajadores administrativos y académicos de base.

Las Irregularidades del Protocolo

El objetivo de esta ponencia es identificar como el “Protocolo para Erradicar una Vida Libre de Violencia” implementado unilateralmente por la UAM, contraviene los derechos laborales y garantías de debido proceso establecidos en normas de jerarquías superior como son la Ley Federal de Trabajo, los Derechos Humanos y el Contrato Colectivo de Trabajo.

1. Cuadro Comparativo:

Irregularidades del Protocolo versus Marco Normativo Laboral y Derechos Humanos

ANÁLISIS.	PROTOCOLO UAM	CCT UAM-SITUAM	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	IRREGULARIDAD ENCONTRADA.
1. Procedimiento sancionatorio.	Establece una “Ruta de atención” con resoluciones administrativas internas.	El CCT marca en sus cláusulas 1, 2, 3, 4, 5, la naturaleza del CCT y la relación laboral. Cláusula 7 y 8 refuerza los derechos colectivos y de organización. Cláusula 12 marca el respeto a derechos adquiridos. Cláusula 190 y 191, define que se considera falta administrativa o incumplimiento laboral.	Art. 46,47 y 991. Establece formalidades estrictas para la rescisión y aviso de faltas.	El protocolo NO puede sustituir el procedimiento de investigación del CCT.
2. Medidas cautelares precautorias.	Permite la separación inmediata o cambio de adscripción de manera unilateral.	Cualquier cambio de adscripción debe ser acordado y justificado bilateralmente.	Art. 42 y 42 bis. Regula la suspensión temporal de la relación de trabajo bajo causas estrictas.	Riesgo de indefensión, las medidas cautelares del protocolo suelen operar “sanciones anticipadas” sin presunción de inocencia, violando el debido proceso legal.
3. Definición de conductas.	Utiliza definiciones de “violencia de género” que pueden ser subjetivas.	Cláusula 36 marca las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la UAM.	Art. 3 bis y 51. Define con precisión Hostigamiento y Acoso Sexual en una relación de poder /subordinación.	El protocolo incurre en irregularidad si sanciona conductas que no están tipificadas como causa de rescisión en la LFT o el CCT, violando el principio de legalidad.

4. Garantía de audiencia	El enfoque es de atención a la víctima; la defensa del acusado es secundaria o limitada.	Cláusula 6. garantiza que el trabajador sea escuchado y asistido por su representación sindical. La UAM no lo cumple.	Art. 14 y 16 Constitución /LFT. Derecho humano a una defensa adecuada y hacer oído en juicio/procesal.	Ruptura del debido proceso, si el protocolo limita la participación del Sindicato o el derecho de defensa del acusado bajo el argumento de "Protección a la víctima", invalida el proceso laboral.
5. Confidencialidad vs. Transparencia.	Impone sigilo estricto que a veces impide al acusado conocer las pruebas en su contra.	El CCT marca en sus cláusulas 1, 2, 3, 4, 5, la naturaleza del CCT y la relación laboral. Cláusula 7 y 8 refuerza los derechos colectivos y de organización. Cláusula 12 marca el respeto a derechos adquiridos.	Art. 784 Carga de la prueba y derecho al acceso a la información del expediente le corresponde al patrón probar su dicho.	La confidencialidad no puede estar por encima del derecho del acusado a conocer de qué se le acusa y qué pruebas existen, para poder revertirlas.

Observaciones sobre la "Cadena de Legalidad"

1. **Jerarquía Normativa.** -El protocolo de la UAM es un acuerdo de un órgano colegiado, el cual tiene una jerarquía inferior al Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal de Trabajo. Ninguna disposición del Protocolo puede invalidar lo pactado con el SITUAM en el Contrato Colectivo de Trabajo.
2. **Debido Proceso:** El protocolo tiende a convertirse en un modelo inquisitivo administrativo; no obstante, la Ley Federal de Trabajo y los tratados internacionales en derechos humanos exigen que en cualquier proceso donde se pueda perder el empleo (derecho al trabajo), se cumplan formalidades esenciales:
 - a. Notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias.
 - b. Oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas.

- c. Oportunidad de debatir.
- d. Resolución fundada y motivada.

3. **Diferencia entre falta administrativa (en el marco del CCT UAM-SITUAM) y violación de derechos:** La falta administrativa se refiere al incumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el CCT, ocurre dentro de la relación laboral, está regulada por procedimientos contractuales. La violación de derechos (laborales y humanos) implica la afectación a derechos fundamentales reconocidos en normas superiores, como la Constitución, los tratados internacionales entre otros. La principal irregularidad surge cuando, se termina por anular completamente los derechos humanos laborales del denunciado. En la práctica, esto se refleja en procedimientos donde la carga de la responsabilidad recae de manera automática sobre la persona imputada, sin que medie investigación exhaustiva e imparcial, basada en pruebas. Esta situación genera un desequilibrio procesal que vulnera principios básicos como la presunción de inocencia, el debido proceso y el derecho a una defensa adecuada.

La mayor anomalía del protocolo radica en su intento de operar como un sistema de justicia paralelo.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, en cumplimiento con su responsabilidad histórica de la defensa de los derechos laborales y humanos de la base trabajadora, reconoce que la erradicación de la violencia de género es una exigencia legítima, urgente e irrenunciable. El entorno laboral debe ser un espacio seguro, libre de toda violencia, discriminación y abuso.

Sin embargo, sostenemos que ningún mecanismo institucional debe operar al margen de los derechos laborales ni de los procedimientos establecidos en el marco contractual.

Desde nuestra perspectiva, la representación de la Universidad ha mostrado de manera reiterada una falta de respeto al principio de bilateralidad con el SITUAM, lo cual debilita los mecanismos de diálogo y negociación colectiva. En ese contexto, la participación del Sindicato en la integración de un protocolo para erradicar la violencia de género, sin garantías reales

de respeto a dicha bilateralidad, podría resultar CONTRAPRODUCENTE para las y los trabajadores.

Advertimos que mientras no existan condiciones claras de respeto a los acuerdos bilaterales, cualquier iniciativa impulsada por la UAM corre el riesgo de convertirse en un mecanismo de control laboral más que en una herramienta efectiva de prevención y justicia.

Es importante señalar la incongruencia en el actuar institucional, ya que históricamente la Universidad ha evitado tomar medidas que afecten al personal de confianza, lo que evidencia un trato desigual y selectivo en la aplicación de normas y sanciones. La justicia para las y los trabajadores se construye desde la Unidad y Organización, no desde la oficina de la patronal.

En este contexto, nos encontramos lamentablemente ante representaciones sindicales que han decidido dar la espalda a su base. Fungen como testigos silenciosos de la implementación de un protocolo punitivo y selectivo, que ha propiciado que la UAM los convierta en un brazo ejecutor para disciplinar y despedir trabajadores. Las cifras de rescisiones bajo una laxa vigilancia son prueba irrefutable de la ineficiencia de nuestros representantes y, en su caso, de su cercanía con la patronal. Al aceptar un sistema que atropella el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el debido proceso, estos “seudo-representantes” han traicionado su mandato histórico, dejando a los trabajadores en una absoluta indefensión legal y política.

PROPUESTA SINDICAL.

- 1. Formación permanente (no solo eventos aislados), desde la Secretaría de Educación y Análisis.** - Programas continuos de capacitación sobre violencia de género, acoso laboral, hostigamiento, resolución de conflictos y cultura de respeto. Talleres prácticos (no solo teóricos) con casos reales del entorno laboral impartidos por Instituciones nacionales e internacionales especialistas en estos temas. Formación específica para delegados y representantes sindicales en debido proceso, derechos laborales y perspectiva de género.
- 2. Campañas integrales de sensibilización.** - Campañas internas con materiales claros, que es violencia, que no lo es, y cuáles son sus distintas manifestaciones (laboral, psicológica, institucional, simbólica, sexual), promoción activa de una cultura de respeto mutuo, convivencia laboral sana, y no discriminación.

- 3. Protocolos sindicales propios (complementarios, no subordinados).** - Diseñar un protocolo interno del SITUAM que acompañe casos de violencia, garantizando asesoría jurídica por especialistas teóricos / prácticos, (litigantes en el tema), respeto al debido proceso, no criminalización automática, que el SITUAM no solo reaccione, sino que tenga criterios claros de actuación.
- 4. Espacios de mediación y resolución temprana.** - Capacitación a los Grupos Internos Coordinadores para atender conflictos de violencia de género entre sindicalizados, para impulsar mecanismos de conciliación cuando sea viable, sin minimizar casos graves.
- 5. Diagnóstico y seguimiento interno.** - Levantar datos internos (sin vulnerar confidencialidad) para identificar patrones de violencia.
- 6. Formación en ética sindical y responsabilidad colectiva.** - Promover que la base trabajadora entienda que erradicar la violencia es una responsabilidad colectiva, fomentar valores de solidaridad y respeto.

Nuestra postura como SITUAM enfáticamente debe de ser firme e inquebrantable, la defensa de los derechos laborales de la base trabajadora es un principio irrenunciable. La erradicación de la violencia no puede basarse en la imposición ni en medidas arbitrarias; se construye mediante la prevención efectiva, la educación permanente y la aplicación de sanciones sustentadas en pruebas, con pleno respeto a las garantías y al debido proceso. Solo así puede hablarse verdaderamente de JUSTICIA con imparcialidad y objetividad.

“Por la Unidad en la Lucha Social”

