



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO LABORAL EN
UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS QUE INTEGRAN EL CONSEJO REGIONAL
SUR SURESTE DE LA ANUIES**

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO EM MATÉRIA DE
EMPREGO NAS UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS QUE INTEGRAM O
CONSELHO REGIONAL SUL-SUDESTE DE ANUIES**

| | |
|---------------------|------------|
| <i>Recebido em</i> | 01/09/2024 |
| <i>Aprovado em:</i> | 23/09/2024 |

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez¹

Miguel Ángel de los Santos Cruz²

RESUMEN

Las universidades públicas autónomas están facultadas constitucionalmente para autogobernarse, procurando entre los miembros de la comunidad universitaria el disfrute de sus derechos humanos. En un contexto nacional, el artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo incorporan diversas disposiciones para la salvaguarda de los derechos individuales y los derechos colectivos de trabajo, y organismos como la OIT y la ANUIES fortalecen la generación de políticas

¹ Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Chiapas, Maestra en Derecho Corporativo, Doctora en Derecho Público y Doctora en Derechos Humanos. PTC de la Facultad de Derecho, Campus III, de la UNACH, Coordinadora del Doctorado en Derechos Humanos, Perfil Deseable Prodep/SEP, integrante del CA Derechos Humanos. Acreditadora Nacional ANFADE A.C. Integrante del SNII categoría C y del SEI nivel VI.

² Licenciado en Derecho y Licenciado en Economía por la Universidad Autónoma de Chiapas, Doctor en Derecho Penal y Política Criminal por INACIPE, Doctor en Derechos Humanos. Director y PTC de la Facultad de Derecho, Campus III, de la UNACH, Perfil Deseable Prodep/SEP, Líder del CA Derechos Humanos, Integrante del SNII nivel I y del SEI nivel VI.



gubernamentales y académicas inclusivas. Sin embargo, la aplicación efectiva de la normatividad y el logro de la igualdad sustantiva laboral sólo es posible cuando los sujetos de la relación laboral y el Estado asumen con responsabilidad sus atribuciones, obligaciones y facultades. Es así, que las universidades públicas autónomas del sur sureste mexicano, en su mayoría regulan su normatividad en pro de la inclusión y la no discriminación, por su parte los sindicatos modifican sus estatutos en pro de la paridad sindical en la integración de las directivas, no obstante aún existe una escasa representación proporcional de género en puestos directivos y liderazgos sindicales, pero con avances significativos aunque lentos en negociación colectiva con perspectiva de género.

PALABRAS CLAVES: Derechos humanos laborales, paridad de género, negociación colectiva, universidades autónomas.

INTRODUCCIÓN

Las Universidades públicas dotadas de autonomía, en el ámbito laboral son establecimientos de trabajo que regulan las relaciones laborales con sus trabajadores académicos y administrativos de conformidad a las disposiciones previstas en el artículo 3º párrafo cuarto, fracciones II y VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los artículos 48 último párrafo y 49 de la Ley General de Educación.

El principio de autonomía universitaria les permite regirse con independencia en la toma de decisiones, administrar su vida académica, regular sus relaciones laborales y constituir sus autoridades, órganos y comisiones encaminados al logro de su objeto social. Para Marsiske la autonomía parte de lo jurídico, pero se construye en la defensa que realiza



su comunidad.³ Es así como las autoridades, personal docente, personal administrativo y estudiantes interactuando en libertad construyen y protegen la autonomía universitaria.

Por ello, la autonomía universitaria tiene una doble dimensión, por un lado es una garantía institucional que potencia los derechos fundamentales de los individuos que integran la comunidad universitaria, como la libertad de cátedra, la libre expresión de las ideas y de investigación, y por otro lado se constituye en una garantía instrumental subordinada a maximizar el derecho humano a la educación superior.⁴ Es en este contexto, que la función que realizan los trabajadores es esencial para conseguir el equilibrio y la justicia social en concordancia con la autonomía universitaria. Parte de esta justicia social es que trabajadoras y trabajadores se encuentren en igualdad de oportunidades para acceder a los puestos directivos, integrar las dirigencias sindicales y asumir liderazgo sindicales, constituyendo su falta de acceso una de las principales causas de violencia por razón de género en México.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reconocen que existe una desproporción entre mujeres afiliadas a los sindicatos y de mujeres en puestos de decisión y de dirigencia sindical, representando apenas el 28% a nivel mundial.⁵ Por su parte, Mujeres Sindicalistas Unidas señala que en México “tres de cada diez mujeres mencionan haber sufrido acoso o violencia en sus lugares de trabajo”.⁶

³ Marsiske, Renate, “La autonomía universitaria en México: historia y desarrollo” *Integración y Conocimiento*, Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior del MERCOSUR, dossier especial, año 2018, vol. 1, núm. 8, enero- junio, p.152, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8263963>

⁴ Tesis 1a./J. 119/2017 (10a.), *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, noviembre de 2017, p. 132.

⁵ Organización de Estados Americanos/Comisión Interamericana de Mujeres, *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, 2020, p.19 <https://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

⁶ Mujeres Sindicalistas Unidas, *Boletín Número 016/2023*, consultado el 14 de junio del 2023, <https://www.gob.mx/stps/prensa/mujeres-sindicalistas-unidas?idiom=es>



Es así, como la investigación tiene como objetivo analizar la igualdad de trato y de acceso a oportunidades de las mujeres trabajadoras en las universidades públicas a quienes la Constitución Política Mexicana ha otorgado autonomía, revisando su normatividad interna, regulación laboral y autogobierno, e identificar las normas sensibles al género o bien si tienen legislaciones discriminatorias que impiden, anulen o menoscaben el acceso a la igualdad sustantiva laboral. Para ello, se analizan también la distribución de puestos directivos y la conformación de las dirigencias de los sindicatos.

Por cuestiones metodológicas -para la obtención de datos- y toda vez que la Universidad Autónoma de Chiapas pertenece al Consorcio Sur Sureste de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), se realizó el estudio de las nueve universidades públicas autónomas que integran dicho Consejo Regional. Constituyendo así el trabajo de investigación un acercamiento a la realidad, en materia de violencia laboral y/o de igualdad sustantiva en las universidades públicas autónomas del sureste mexicano.

2. PRINCIPIOS LABORALES QUE RIGEN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS

Principio de igualdad sustantiva

El principio de igualdad sustantiva se encuentra establecido en los artículos 2, quinto párrafo y 56 de la LFT e implica que se elimine la discriminación por razón de género entre otras categorías sospechosas, con la finalidad de lograr el acceso a las mismas oportunidades en el ámbito laboral de mujeres y hombres considerando así las diferencias biológicas, sociales y culturales.

ONU Mujeres precisa que las sociedades inclusivas se logran con la participación de las mujeres en la economía en condiciones de igualdad no obstante persiste en México la baja



participación de las mujeres en el mercado laboral, la brecha salarial de género y la subrepresentación en puestos directivos.⁷ Constituyendo la discriminación laboral una violencia por razón de género que obstaculiza y limita el acceso a la mujer trabajadora a mejores condiciones laborales y de vida.

Principio de No Discriminación

Nuestra legislación laboral vigente señala que las condiciones de trabajo debe ser basadas en el principio de igualdad sustantiva sin que pueda existir diferencias y/o exclusiones por nacionalidad, origen étnico, sexo, edad, género, preferencias sexuales, salud, discapacidad, condiciones sociales, religión, opiniones, estado civil, responsabilidades familiares o condiciones de embarazo entre otras categorías sospechosas que tengan por objeto o resultado restringir, obstaculizar, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos laborales, salvo las modalidades señaladas expresamente en la LFT y aquellas distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. En relación al trabajo académico el artículo 353 –N de la LFT precisa que la diferenciación salarial por categorías académicas distintas no es violatoria al principio de igualdad salarial.

De acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C., la discriminación constituye el principal tipo de violencia en el entorno laboral constituyendo la falta de oportunidades y la desigualdad salarial las formas más frecuentes:

El tipo de violencia más común en el ámbito laboral es la discriminación: 18% de las trabajadoras mexicanas han enfrentado al menos un acto de discriminación a lo largo de su vida, proporción que aumenta a 24% entre las mujeres de 25 a 34 años. Las formas de discriminación hacia las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral son

⁷ ONU Mujeres, *Informe Público Anual México 2022*, p. 21, consultado el 23 de abril del 2023, <https://onumujeresinformesanuales.mx/>



tener menos oportunidades que un hombre para ascender (11%) o recibir un menor pago que sus pares hombres (10%).⁸

El 6 de julio del año 2022, México ratificó el Convenio 190 de la OIT y con ello asumió el compromiso de eliminar la discriminación en materia de ocupación y fomentar el trabajo decente como acciones esenciales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.⁹ En este sentido, el Gobierno mexicano a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseñó un Protocolo en la materia. No obstante en el diseño e instrumentación de políticas públicas su accionar ha sido escaso.

Principio de Justicia Social

Se define a la Justicia Social como “la virtud adquirida que inclina la voluntad del hombre a crear el conjunto de condiciones de vida que permiten a los grupos humanos y cada uno de sus miembros alcanzar su propia realización,”¹⁰ En este contexto, producto de la revolución mexicana se incorporaron al artículo 123, apartado A, de la CPEUM los principios generales de justicia social, en interpretación armónica con el artículo 17 de la LFT, de tal manera que trabajadoras y trabajadores puedan acceder a la justicia para dirimir sus conflictos laborales así como reivindicar derechos vulnerados y con ello garantizar condiciones de trabajo dignas.

Citando a Carpizo se señala que, en el ámbito procesal, en atención al principio de conexidad con otros derechos humanos, si se viola el derecho social también se violan los derechos de igualdad y no discriminación, derecho a la vida digna y derecho al debido

⁸ Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C., *Datos por la igualdad 2023*, p. 5, consultado el 14 de marzo del 2023, https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO_Datos-8M-2023.pdf

⁹ Organización Internacional del Trabajo, *C190 sobre la violencia y el acoso*, <https://www.ilo.org/mexico/>

¹⁰ Barp Fontana, Luciano, “La justicia como virtud social en Derechos Humanos en México”, *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, México, año 3, núm. 8, 2008, p. 55. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/201903/2008_DH_08.pdf



proceso legal.¹¹ Por lo que, la justicia social permea el derecho de la persona en su totalidad y su no observancia repercute en el disfrute de los derechos humanos.

Principio de Libertad de Cátedra e Investigación

La libertad de cátedra e investigación se sustenta en el derecho fundamental de libertad de expresión. Para Polanco Braga la libertad de cátedra es el derecho a desarrollar la docencia con la plena libertad de enseñar y debatir sin estar limitado por doctrinas instituidas incluido en ella la libertad de expresar las ideas, pensamientos en sus publicaciones.¹²

En relación a la garantía de autonomía, las libertades descritas se otorgan a las universidades como un principio para asegurar que sólo ellas incidan en el cumplimiento de educar, investigar y difundir la cultura en la educación superior.¹³ Generando la rectoría de cada universidad con el auxilio de la función de investigación, la elaboración del proyecto académico rectoral en que planifica la política educativa y se fija los indicadores y metas a lograr en el corto y mediano plazo para cumplir con su misión de enseñanza a nivel superior.

3. EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS LABORALES

En los centros de trabajo deben imperar la igualdad sustantiva entre los sujetos de la relación laboral y propiciar ambientes armónicos donde se respete la dignidad del trabajador, sus derechos individuales y derechos colectivos, además de la observancia de las

¹¹ Carpizo, Jorge, “Los derechos de justicia social: su protección procesal en México”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. 15, núm. 135, septiembre- diciembre 2012, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S004186332012000300006

¹² Polanco Braga, Elías, “La Universidad de México y la libertad de cátedra en Academia”, *Revista sobre la enseñanza del derecho*, Argentina, año 12, núm. 23, 2014, p. 288 <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/acdmia/cont/23/au/au15.pdf>

¹³ Tesis I.9o.A.119 A, *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, Novena Época, t. XXXI, marzo de 2010, p. 3010.



normas en materia de derechos humanos laborales. La OIT en *la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* impone a los Estados las obligaciones en esta materia inmersas en cinco Convenios internacionales.

También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 2.2., 3, 7, 8 y 9, el Convenio 111 sobre la discriminación, los artículos 3, 6, 7, 8 y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”, el artículo 9 fracciones III, IV, V, XX y XXIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la LFT establecen disposiciones específicas que deben cumplirse para el logro de mejores oportunidades de las mujeres trabajadoras en los centros laborales así como el establecimiento de actos de discriminación laboral que deben ser prohibidos y eliminados.

Lo que se refuerza en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con la finalidad de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres al trabajo, garantizar el derecho al trabajo y su elección, a las oportunidades de ocupación, estabilidad, ascenso, condiciones generales de trabajo, seguridad social, capacitación, igualdad salarial e igualdad de trato.

4. LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS EN EL CONTEXTO DE LA ANUIES

La ANUIES fue fundada en 1950 y agrupa a 211 universidades e instituciones de educación superior públicas y privadas que tienen como finalidad primordial la promoción y logro del mejoramiento integral de la educación superior en México. Para el cumplimiento de sus fines realiza trabajos a través de redes temáticas de colaboración nacional y regional respetando la autonomía y pluralidad.

Entre las aportaciones más significativas de la ANUIES a la educación superior, en la materia que nos ocupa, pueden citarse el logro en el año de 1980 de la elevación de la



autonomía universitaria a rango constitucional y la modificación del Capítulo XVII de la LFT.¹⁴ Logró histórico para la vida interna de las instituciones públicas autónomas en México.

En este orden de ideas y con la finalidad de cumplir con los fines para los que fueron creadas así como contribuir al desarrollo de la sociedad mexicana, como instituciones participantes de la ANUIES, las universidades e instituciones asumieron el cumplimiento del documento *Contribución de las instituciones de educación superior al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Señalando entre otros propósitos en dicho documento, los siguientes:

Entre otros propósitos declarados, se busca capacitar a la población sobre la perspectiva de género, combatir la discriminación, empoderar a las mujeres, apoyar a mujeres en regiones marginadas, identificar y combatir los distintos tipos de violencia contra las mujeres, mejorar la normatividad para la igualdad de las personas, fomentar el respeto a los derechos humanos, desterrar la violencia intrafamiliar, e impulsar la mayor participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología. Ello hace ver que el desarrollo de la cultura de la igualdad de género ha venido permeando a las instituciones educativas de nivel superior.¹⁵

Los proyectos que constituyen el documento citado, se vinculan con todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo y permean las funciones de docencia, extensión, investigación y gestión. En materia de igualdad sustantiva se registraron 98 proyectos enlazados al Objetivo 5. Igualdad de género.

LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS QUE INTEGRAN EL CONSORCIO SUR-SURESTE

La ANUIES se divide geográficamente en seis Consejos Regionales: Noroeste, Noreste, Centro- Occidente, Metropolitana, Centro- Sur y Sur-Sureste.

¹⁴ ANUIES, Aportaciones de la ANUIES a la Educación Superior, consultado el 7 de mayo del 2023, <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies/aportaciones-de-la-anuies-a-la-educacion-superior>

¹⁵ ANUIES, *Contribución de las instituciones de educación superior en México al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Un esfuerzo colectivo en el marco de la responsabilidad social*, México, 2020, p.95 http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/Contribuci%C3%B3n_de_las_IES_a_los_ODS.pdf



El Consejo Regional Sur- Sureste se conforma por 33 Instituciones de Educación Superior públicas y particulares de los Estados de Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Tabasco Campeche, Yucatán y Quintana Roo, de las cuales 9 son públicas autónomas, siendo las siguientes: Universidad Autónoma de Campeche (UACam), Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR), Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH), Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO), Universidad Autónoma de Quintana Roo (UQROO), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Universidad Veracruzana (UV) y Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

A continuación, se analizan las leyes orgánicas, estatutos generales, contratos colectivos de trabajo de las universidades públicas autónomas pertenecientes al Consorcio Sur-Sureste para detectar normas sensibles a la igualdad de género o bien su incidencia en la vulneración en los derechos humanos laborales.

En este sentido, señala ONU Mujeres que las estadísticas si bien sirven para comprender las desigualdades y disparidades de género también son un medio para alcanzar una sociedad igualitaria.¹⁶ Lo que considero es una apreciación adecuada, ya que las estadísticas nos brindan datos de análisis y con los resultados nos permiten configurar un marco normativo y generar políticas públicas que impulse al logro de otras realidades en pro de sociedades igualitarias.

Legislación universitaria

A través de sus órganos de gobierno y autoridades académicas, las universidades autónomas, regulan, protegen y supervisan el cumplimiento de su legislación universitaria. Constituyendo su Ley Orgánica publicada por los Congresos Locales de sus Estados y sus Estatutos, la fuente primaria de su normativa.

¹⁶ ONU Mujeres, *op. cit.*, p. 19.



De la revisión a las leyes orgánicas y estatutos generales de las universidades autónomas pertenecientes al Consorcio Sur Sureste, se obtuvo los siguientes numerales que enfatizan el respeto a los derechos humanos, la igualdad de trato y la No discriminación:

- Se señala la promoción y respeto de la igualdad de género y la sanción de la discriminación (artículo 7 fracciones VIII y X de la Ley Orgánica de la UACam)
- Los nombramientos del personal académico no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica o política, ni está será causa de su remoción (artículo 46 de la Ley Orgánica de la UJAT)
- La responsabilidad por vulneración de los derechos humanos y derechos específicos de la actividad que cualquier integrante de la comunidad universitaria desarrolle en la universidad (artículo 117, fracción II del Reglamento General de la UQROO)
- Procurar el principio de paridad de género en la designación de funcionarios y la composición de sus órganos colegiados (artículo 6 de la Ley Orgánica de la UNACH).
- Para la toma de decisiones y ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad de los miembros de la comunidad universitaria se deberá garantizar la paridad de género vertical y horizontal (artículos 448 al 450 del Estatuto Integral de la UNACH).
- Observar los principios de libertad de cátedra, libertad de investigación y respeto a los derechos humanos para el logro de los fines universitarios (artículo 3 del Reglamento General de la UQROO)
- Se considera obligatoria para autoridades, profesores y estudiantes, el respeto a las ideas de los demás y la igualdad de trato para todos los universitarios, sin importar la raza, la condición social, religión o ideología individual (artículo 50 de la Ley Orgánica de la UNACAR).

Se crean dependencias y órganos para apoyo al logro de la igualdad universitaria como la Unidad de la Igualdad e Inclusión universitaria de la UACam y la Secretaría para la Inclusión



Social y Diversidad Cultural, así como la Comisión permanente para Prevenir y Erradicar las Violencias del Consejo Universitario de la UNACH.

Es importante destacar que varias Universidades cuentan con el protocolo o manual para prevenir y atender la violencia de género y la existencia de códigos de conducta.

Legislación discriminatoria

Contienen normas discriminatorias por *razones de edad*, para la ocupación de cargos los siguientes numerales: el artículo 33, párrafo tercero del Estatuto Orgánico de la UACam y el artículo 42 de la Ley Orgánica de la UNACAR, al disponer ambos documentos orgánicos que las profesoras y profesores deben atender a la edad como un criterio para designar al decano

En este tenor, también se cita el artículo 32 de la Ley Orgánica de la UNACAR al disponer que el director que presida el consejo universitario en sesión especial deberá ser el de mayor edad.

Se considera que dichas disposiciones contienen normas discriminatorias toda vez que violentan el principio de no discriminación contenido en los artículos 1o de la CPEUM y 56 de la LFT, toda vez que obstaculizan el acceso de oportunidades, al determinar que se atenderá a la edad para ocupar un cargo o presidir un órgano universitario. Lo anterior no violenta el derecho de antigüedad previsto en la propia LFT para la ocupación de plazas, en el sentido que aluden a diversos planteamientos.

Por cuestión de discriminación por *nacionalidad*, se señala el artículo 13, incisos A) y C) de la Ley Orgánica de la UJAT, que establece que para ser representante del personal académico y para ser representante del personal administrativo en el Consejo Universitario se requiere ser mexicano por nacimiento.

En materia de discriminación, es imposible obviar el texto del artículo 33 fracción XI de la Ley Orgánica de la UNACAR al disponer que corresponde al Rector la facultad para designar a la *servidumbre* que preste sus servicios en las instituciones universitarias. Si bien



el derecho al trabajo es un derecho humano reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el trabajo o servicio que se proporciona por la trabajadora y el trabajador como contraprestación al salario recibido del patrón está regulado en la legislación laboral, también es una realidad que dicho trabajo no debe considerarse como servidumbre en detrimento de la dignidad de la persona trabajadora. En la sentencia *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil* la Corte IDH dispuso “...la Corte coincide con la definición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre “servidumbre”, y considera que esa expresión del artículo 6.1 de la Convención debe ser interpretada como “la obligación de realizar trabajo para otros, impuesto por medio de coerción, y la obligación de vivir en la propiedad de otra persona, sin la posibilidad de cambiar esa condición”¹⁷. Es así, como los Congresos locales deben legislar en pro de los derechos humanos pero sin obviar que el respeto a la dignidad del trabajador se efectúa desde la redacción misma de la norma, correspondiendo a las universidades e instituciones de educación superior velar por este derecho.

Participación de las mujeres en la comunidad universitaria y la toma de decisiones

Con la información obtenida de las páginas oficiales y portales de transparencia de las universidades autónomas, se recabaron los siguientes datos:

| | | | | | |
|---------------|----------|--------------------|--|---|-----------------|
| Universidades | Rectoría | Secretaría General | Secretaría Administrativa o Secretaría General de Finanzas | Secretaría Académica o Coordinación General Académica | Abogado General |
|---------------|----------|--------------------|--|---|-----------------|

¹⁷ Corte IDH, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318, párr. 280, https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf



| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| UACam | X | | X | | X | | | X | X | |
| UNACAR | | X | | X | X | | | X | | X |
| UNACH | X | | | X | X | | | X | X | |
| UNICACH | X | | | X | X | | X | | X | |
| UABJO | X | | X | | | X | X | | X | |
| UQROO* | | X | X | | X | | | X | | |
| UJAT ** | X | | | | X | | X | | X | |
| UV*** | X | | | | | X | X | | | X |
| UADY**** | X | | | X | | X | | X | | |
| Total | 7 | 2 | 3 | 4 | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 |

Fuente: Información de páginas oficiales y portales de transparencia de las universidades autónomas por ley, consultadas en el mes de septiembre del año 2023.

*En la UQROO no existe abogado general, pero tiene la Dirección General de Asuntos Jurídicos (género hombre).

**En la UJAT no existe la Secretaría General.

***En la UV no se encontró el cargo de Secretaría General, tiene vicerrectorías.

****En la estructura administrativa de la UADY no existe el abogado general y la Dirección de Asuntos Jurídicos está a cargo de un hombre.

En la historia de la UACam, dos mujeres han sido rectoras en periodos consecutivos, de 2003 al 2015. Por su parte, en la UJAT del 2004 al 2012, una mujer dirigió el destino de dicha Universidad en dos periodos consecutivos a través de la reelección. Antecedentes estos de gran importancia para las mujeres en puestos directivos rectorales.

Dirigencias sindicales e integración de comités ejecutivos

REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)

DISPONÍVEL EM: WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX

ISSN 2318-5732 – VOL. 12, N. 2, 2024



Con la información obtenida de las páginas oficiales de los sindicatos y portales de transparencia de las universidades autónomas, se recabaron los siguientes datos:

| Dirigentes sindicales | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|-----------------------|----------|-----------------|----------|
| Universidades | Personal Académico | | Personal Administrativo | | Personal de Confianza | | Sindicato único | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| UACam | SUPAUAC | | | SUTAISUAC | | | | |
| UNACAR | | | | | | | SUTUNACAR | |
| UNACH | SPAUNACH | | STAUNACH | | | | | |
| UNICACH * | | SITAUNICACH SPAUNICACH | SEAUNICACH | | | | | |
| UABJO | STAUO | | STEUABJO | | SECUABJO | | | |
| AQROO | | | | | | | AUQROO | |
| AJAT | SPIUJAT | | | STAIUJAT | | | | |
| UV | | | | | | | FESAPAUV | |
| UADY | APAUADY | | AUTAMUADY | | | | | |
| Total: | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 |

Fuente: Información de páginas oficiales de los sindicatos universitarios y portales de transparencia de las universidades autónomas por ley, consultadas en el mes de septiembre del año 2023.

*La UNICACH cuenta con dos sindicatos de trabajadores académicos.

UACam

Las relaciones laborales de los trabajadores se regulan en la LFT y las negociaciones colectivas con el Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de



Campeche (SUPAUAC) y Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de Intendencia de la Universidad Autónoma de Campeche y Similares (SUTAISUAC). El Comité Ejecutivo Temporal del SUPAUAC se integra por un hombre como representante legal (dirigente sindical) y por 6 mujeres y 7 hombres como representantes legales extraordinarios. En contraposición al SUTAISUAC cuya secretaria general es mujer (dirigente sindical) y un total de 8 mujeres y 8 hombres como integrantes del Comité Ejecutivo.

UNACAR

El Comité Ejecutivo 2022- 2025 del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen (SUTUNACAR) se integra por 10 integrantes, presidido por un secretario general hombre (dirigente sindical), 4 mujeres y 5 hombres a cargo de las secretarías.

UNICACH

El Comité Ejecutivo del Sindicato de Empleados Administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (SEAUNICACH) es presidida por un secretario general (dirigente sindical), 5 mujeres y 4 hombres en las secretarías. En relación al personal académico coexisten dos sindicatos: el Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (SITAUNICACH) y el Sindicato del Personal Académico de la UNICACH (SPAUNICACH), teniendo el primer sindicato la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. El Comité Ejecutivo del SITAUNICACH es dirigido por una secretaria general (dirigente sindical), 2 mujeres y 4 hombres en las secretarías. El Comité Ejecutivo del SPAUNICACH tiene una secretaria general como dirigente sindical.

UNACH



El Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UNACH (STAUNACH) se integra por un secretario general (dirigente sindical), 6 mujeres y 6 hombres en las secretarías. el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chiapas (SPAUNACH) es representada por un secretario general (dirigente sindical). Actualmente el SPAUNACH está en proceso de elección del Comité Ejecutivo, Comisión de Vigilancia y Comisión de Honor para el periodo 2023- 2027.

UABJO

Cuenta con tres sindicatos: el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (STEUABJO) integrada por 11 miembros del Comité Ejecutivo, de los cuales 6 mujeres y 4 hombres están a cargo de las secretarías y por un secretario general (dirigente sindical). El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Oaxaca (STAUO) tiene un Comité Ejecutivo presidido un secretario general. El Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (SECUABJO) es presidido por un secretario general.

UQROO

El Comité Ejecutivo 2022- 2026 del Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo (SAUQROO) está conformado por un secretario general y 2 mujeres, 4 hombres en las secretarías.

UJAT

El Comité Ejecutivo 2022- 2025 del Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) está conformado por un secretario general (dirigente sindical) y 5 mujeres, 4 hombres en las secretarías. Por su parte el



Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (STAIUJAT) está a cargo de una secretaria general (dirigente sindical).

UV

El Comité Ejecutivo 2022- 2024 del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Veracruzana (F.E.S.A.P.A.U.V) está conformado de un secretario general, 2 mujeres y 7 hombres en las secretarías, así como 1 mujer y 4 hombres en las secretarías generales de comités regionales.

UADY

El Comité Ejecutivo 2022- 2024 de la Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales de la Universidad Autónoma de Yucatán (AUTAMUADY) se compone de 8 integrantes, de los cuales un secretario general (dirigente sindical), 4 mujeres y 3 hombres componen las secretarías. El Comité Ejecutivo 2023- 2027 de la Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán (APAUADY) está integrado por el secretario general (dirigente sindical) y 3 mujeres, 4 hombres en las secretarías.

Negociación colectiva

De la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo y Convenios de Revisión Salarial celebrados por los sindicatos con las respectivas Universidades Autónomas pertenecientes al Consorcio Sur Sureste, se obtuvo las cláusulas siguientes, que tienen como objeto fortalecer la igualdad de trato entre las trabajadoras y los trabajadores, la eliminación de la discriminación y avances contractuales en materia de género:

En el Contrato Colectivo del Trabajo 2022- 2023 del SUPAUAC, la cláusula 13 párrafo cuarto establece que ningún personal académico será afectado por motivo alguno de discriminación; la cláusula 20 párrafo segundo dispone que los académicos extranjeros



disfrutan de los mismos beneficios que los nacionales siempre y cuando mantengan su estancia vigente en nuestro país; la cláusula 30, señala la inafectabilidad del salario por causa de discriminación; la cláusula 50, otorga licencia con goce de salario íntegro por adopción de infante no mayor a diez años de edad; la cláusula 52, concede permisos con goce de sueldo hasta por un periodo máximo de 115 días, para cuidados por enfermedades y accidentes de familiares; la cláusula 54 fracción IV concede permiso de 6 días hábiles al académico que contraiga matrimonio civil; la cláusula 56 párrafo segundo, la obligación de la universidad y el sindicato de gestionar ante el IMSS prótesis y sillas de ruedas cuando el personal académico lo requiera para el desempeño de sus funciones; y la cláusula 64, acepta como invalidez profesional por riesgo de trabajo los estados patológicos de oídos, nariz y garganta cuando la actividad primordial del trabajador académico dependa de la voz.

El Contrato Colectivo del SUTUNACAR 2021- 2023, concede en la cláusula 23 permisos para cuidados familiares; la cláusula 26 a proporcionar a la trabajadora ayuda económica por maternidad y en la cláusula 49.6 el sindicato se compromete a gestionar la construcción y funcionamiento de la estancia infantil para los hijos de los trabajadores.

En el Contrato Colectivo de Trabajo 2023 del SPAUNACH, la cláusula 24 proporciona horas hábiles a las trabajadoras académicas de tiempo completo y de medio tiempo, así como la adecuación del horario a trabajadoras académicas de asignatura de 15HSM o más, por el término de seis meses, para la alimentación de sus hijos en periodo de lactancia; la cláusula 26 párrafo quinto concede 45 días de licencia con goce de salario íntegro a las trabajadoras docentes que adopten a un infante de hasta 10 años de edad; la cláusula 29 otorga permiso con goce de salario para el cuidado de familiares, por incapacidad del trabajador, por contraer matrimonio civil, siendo computados estos días como tiempo efectivo de servicios, y en la cláusula 61 concede apoyo económico por concepto de guardería.

En el Contrato Colectivo del Trabajo 2022 del SAUQROO se aplica el principio pro persona de conformidad al artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo; la cláusula 7.3 párrafo



tercero concede licencia por paternidad con goce de salario por el nacimiento de hijos o su adopción; y la cláusula 2.9 establece que los trabajadores deben disfrutar condiciones y formas de trabajo no discriminatorias, así como propugna por la igualdad sustantiva.

Por su importancia en la protección de los derechos de las mujeres me permito reproducir textualmente el contenido de la cláusula 2.10:

Se considerará una falta grave, sancionable en términos de las leyes aplicables, el hostigamiento y el acoso sexual respecto de toda la comunidad de "LA UNIVERSIDAD", incluyendo alumnos, trabajadores, empleados y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones universitarias, en especial a lo que se refiere el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo que "LA UNIVERSIDAD" y el "SINDICATO" realizarán campañas para combatirlos, proporcionarán asesoría jurídica a las víctimas y tomarán las acciones legales correspondientes.¹⁸

El Contrato Colectivo de Trabajo 2022- 2024 del F.E.S.A.P.A.U.V, dispone en la cláusula 80, fracción I inciso b) párrafo segundo, el disfrute de licencia por paternidad con goce de sueldo íntegro.

El Contrato Colectivo de Trabajo UADY-APAUADY 2022- 2023, dispone en la cláusula 5 que se observará cualquier fuente de derecho laboral (ordenamiento, uso, costumbre) que sea más favorable al trabajador; la cláusula 9 que ningún trabajador podrá ser afectado en sus derechos laborales a causa de su género, ideas, su militancia política, religiosa, o su preferencia sexual, debiendo la universidad y el sindicato elaborar un protocolo para el establecimiento de la figura de violencia laboral con base al protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República mexicana de la STPS en lo que aplique a la UADY; la Cláusula 28 prevé el apoyo económico para pago de renta; la cláusula 39 relativa al permiso por enfermedad de los hijos o del cónyuge; la cláusula 45 el apoyo económico de guardería para las trabajadoras académicas definitivas y los trabajadores académicos definitivos viudos o padres de familia

¹⁸ Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo, consultado el 2 de septiembre del 2023, <https://sauqroo.org/>



que tengan la custodia de sus hijos; la cláusula 95 licencia por adopción de infante; la cláusula 96 el apoyo en especie por el nacimiento de hijos; la cláusula 97 el permiso por lactancia.

CONCLUSIONES

El artículo 3º, fracción VII, de la CPEUM establece que las relaciones laborales del personal académico y administrativo se regularan por la LFT en concordancia con la autonomía universitaria. Facultando a dichas instituciones públicas autónomas el regular su vida académica laboral interna con el límite de no afectación a los derechos humanos de sus integrantes. Si bien, del análisis a las leyes orgánicas y estatutos de las universidades autónomas se localizan disposiciones de carácter sensible a eliminar la discriminación por razón de género también se identificaron normas discriminatorias por razón de edad y de nacionalidad, así como la utilización de términos discriminatorios.

En relación a la participación de las mujeres en puestos de decisión, en los datos estadísticos a septiembre del 2023 se observa que existen avances pero aún permean los estereotipos de género para el desempeño en los cargos universitarios, toda vez que solamente en las secretarías académicas y secretarías generales de las universidades son ocupadas mayoritariamente por mujeres, en tanto puestos en rectoría, secretarías administrativas y abogacía general son ocupados en su mayoría por varones. Por lo que para conseguir ambientes equitativos y justos de trabajo, es fundamental fomentar valores en equidad, igualdad así la aplicación efectiva de su normatividad y el establecimiento de sanciones en caso de violaciones a los derechos laborales y universitarios.

En materia colectiva, 13 líderes sindicales son varones y 4 mujeres, sin embargo en la constitución de las directivas sindicales si se observa el cumplimiento de la representación proporcional en razón de género, lo que es un acierto, ya que desde ámbitos de decisión las mujeres pueden aportar ideas e incidir en crear legislación sensible al género, como se observa de la revisión y análisis de los contratos colectivos de trabajo, siendo alentador



localizar cláusulas encaminadas a prevenir y erradicar la violencia laboral y el acoso, así como otorgar a las trabajadoras y trabajadores el reconocimiento de su derecho a las responsabilidades familiares y de cuidados. No obstante, no es el común denominador.

El camino a la paridad jurídica laboral no es una tarea fácil, pero en las universidades públicas autónomas la esperanza de conseguirla es más cercana.

REFERENCIAS

ANUIES, Aportaciones de la ANUIES a la Educación Superior, consultado el 7 de mayo del 2023, <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies/aportaciones-de-la-anuies-a-la-educacion-superior>.

_____, *Contribución de las instituciones de educación superior en México al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Un esfuerzo colectivo en el marco de la responsabilidad social*, México, 2020, http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/Contribuci%C3%B3n_de_las_IES_a_los_ODS.pdf

ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, consultado el 15 de septiembre del 2023, <https://apauady.org/>

ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, consultado el 7 de septiembre del 2023, <http://autamuady.org/>

BARP FONTANA, Luciano, “La justicia como virtud social en Derechos Humanos en México”, *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, México, año 3, núm. 8, 2008, https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/201903/2008_DH_08.pdf



CARPISO, Jorge, “Los derechos de justicia social: su protección procesal en México”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. 15, núm. 135, septiembre- diciembre 2012, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S004186332012000300006

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2023.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 1979, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/mexico/>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia de 20 de octubre de 2016, Serie C No. 318, https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

ESTATUTO INTEGRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS, 2022.

ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, 2019.

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD, *Datos por la igualdad 2023*, consultado el 14 de marzo del 2023, https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO_Datos-8M-2023.pdf

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2022.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, 2023.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, 2019.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, 2018.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS, 2020.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN, 2012.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, 1987.



MARSISKE, Renate, “La autonomía universitaria en México: historia y desarrollo” Integración y Conocimiento, *Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior del MERCOSUR*, dossier especial, año 2018, vol. 1, núm. 8, enero- junio, consultado el 02 de abril del 2023, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8263963>

MUJERES SINDICALISTAS UNIDAS, *Boletín Número 016/2023*, consultado el 14 de junio del 2023, <https://www.gob.mx/stps/prensa/mujeres-sindicalistas-unidas?idiom=es>

ONU MUJERES, ONU Mujeres, *Informe Público Anual México 2022*, consultado el 23 de abril del 2023, <https://onumujeresinformesanuales.mx/>

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS/COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES, *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, 2020, <https://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, 1966, https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

POLANCO BRAGA, Elías, “La Universidad de México y la libertad de cátedra en Academia”, *Revista sobre la enseñanza del derecho*, Argentina, año 12, núm. 23, 2014, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/acdmia/cont/23/au/au15.pdf>

REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUINTANA ROO, 2022.

SINDICATO DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS, consultado el 3 de septiembre del 2023, <http://www.seaunicach.org/>

SINDICATO DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, consultado el 12 de septiembre del 2023, <https://www.spiujat.mx/#>



SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO, consultado el 2 de septiembre del 2023, <https://sauqroo.org/>

SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNACH, consultado el 13 de septiembre del 2023, <https://www.staunach.com/>

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, consultado el 23 de septiembre del 2023, <http://fesapauv-estatal.org/>

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO JUÁREZ DE OAXACA, consultado el 18 de septiembre del 2023, <https://stauo.mx/>

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO JUÁREZ DE OAXACA, consultado el 21 de septiembre del 2023, <https://www.steuabjo.com/>

SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNICACH, consultado el 4 de septiembre del 2023, <https://m.facebook.com/p/Sindicato-del-Personal-Acad%C3%A9mico-de-la-Unicach-100067499554390/>

SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS, consultado el 1 de septiembre, <https://spaunach.mx/>

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS, consultado el 5 de septiembre del 2023, <https://sitaunicach.org/>

SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, consultado el 2 de septiembre del 2023, <https://supauac.org/>

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE INTENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE Y SIMILARES, consultado el 8 de septiembre del 2023, <https://sutaisuac.uacam.mx/>

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN, consultado el 17 de septiembre del 2023, <https://www.sutunacar.org/>



TESIS 1A./J. 119/2017 (10a.), *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, noviembre de 2017, p. 132.

TESIS I.90.A.119 A, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, marzo de 2010, p. 3010.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO JUÁREZ DE OAXACA, consultado el 4 de septiembre del 2023, <http://www.uabjo.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, consultado el 9 de septiembre del 2023, <https://www.uacam.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS, consultado el 22 de septiembre del 2023, <https://www.unach.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUINTANA ROO, consultado el 27 de septiembre del 2023, <https://www.uqroo.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, consultado el 29 de septiembre del 2023, <https://uady.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN, consultado el 7 de septiembre del 2023, <https://www.unacar.mx/>

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS, consultado el 19 de septiembre del 2023, <https://www.unicach.mx/>

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, consultado el 24 de septiembre del 2023, <https://www.ujat.mx/>

UNIVERSIDAD VERACRUZANA, consultado el 24 de septiembre del 2023, <https://www.uv.mx/>