

**Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025):  
desafíos de género para la construcción  
de la igualdad sustantiva**



Norma Gutiérrez Hernández  
Brenda Ortiz Coss  
*Coordinadoras*

**Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025):  
desafíos de género para la construcción  
de la igualdad sustantiva**

# **Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género para la construcción de la igualdad sustantiva**

Norma Gutiérrez Hernández  
Brenda Ortiz Coss  
*Coordinadoras*



Diseño Editorial: Hesby Martínez Díaz  
Diseño de portada: Paradoja Editores  
Maquetación: Paradoja Editores  
*paradojaeditores@gmail.com*

*Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género  
para la construcción de la igualdad sustantiva*  
Primera edición: 2025  
© Norma Gutiérrez Hernández  
© Brenda Ortiz Coss

© Sindicato del Personal Académico de la Universidad  
Autónoma de Zacatecas. Av. Preparatoria No. 501  
Fraccionamiento Progreso  
C.P. 98060, Zacatecas, Zac.

© Paradoja Editores  
Privada Virreyes, 203, Centro Histórico,  
C.P. 98040, Zacatecas, Zac.

ISBN: 978-970-96511-1-9

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier modo  
electrónico o mecánico, sin la autorización de las instituciones editoras.

El contenido de esta obra es responsabilidad de las autoras.  
Hecho e impreso en México / *Made and printed in Mexico*

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Prólogo</i><br>Arlett Cancino Vázquez                                                                                                                                     | 6   |
| <i>Reglas democráticas e igualdad: hacia la construcción normativa de la representación sindical paritaria</i><br>Adriana Guadalupe Rivero Garza                             | 18  |
| <i>Mujeres en espacios de decisión. Un alto costo por el ejercicio pleno de sus derechos</i><br>Verónica Aguilar Vázquez                                                     | 38  |
| <i>El SPAUAZ a 50 años de distancia: una lectura de género</i><br>Norma Gutiérrez Hernández                                                                                  | 56  |
| <i>La participación sindical de las mujeres académicas y los liderazgos femeninos del SPAUAZ</i><br>Judith Alejandra Rivas Hernández                                         | 78  |
| <i>Académicas en el SPAUAZ: una mirada retrospectiva a la reconfiguración de rutas laborales que las condujeron al activismo sindical</i><br>Beatriz Marisol García Sandoval | 95  |
| <i>Trayectorias, perspectivas y sentidos del sindicalismo, miradas de género sobre el SPAUAZ</i><br>Josefina Rodríguez González                                              | 113 |
| <i>Presencia de mujeres docentes en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ</i><br>Enna Maldonado Longoria                                                                         | 129 |
| <i>El Contrato Colectivo y los Estatutos Reformados del SPAUAZ con lentes de género</i><br>Regina Compeán González                                                           | 149 |

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Primavera sindical con claroscuros: llegada de la primera mujer secretaria del SPAUAZ en cincuenta años</i> |     |
| Mónica Guadalupe Chávez Elorza                                                                                 | 166 |
| Armida Concepción García                                                                                       |     |
| <i>Cuidar, preservar y difundir: prácticas en torno al resguardo del acervo documental del SPAUAZ</i>          |     |
| Brenda Ortiz Coss                                                                                              | 202 |
| <i>Ecos del arte sindicalista</i>                                                                              |     |
| Laura Gemma Flores García                                                                                      | 223 |
| <i>Nuevos retos para la comunicación sindical</i>                                                              |     |
| Jael Alvarado Jáquez                                                                                           | 245 |
| <i>Semblanzas curriculares de las autoras</i>                                                                  | 258 |

## PRÓLOGO

*Arlett Cancino Vázquez*

Mary Beard, en su maravilloso libro *Mujeres y poder*, hace una pregunta que me parece relevante para describir los contenidos e importancia de libros como éste: “¿Cómo hemos aprendido a mirar a las mujeres que ejercen poder o que tratan de hacerlo?” Hemos aprendido a vernos bajo la lupa de los hombres, hemos intentado replicar su modelo para ser aceptadas en los ámbitos públicos, pero en una actualidad tan caótica como la que nos rodea, esta masculinización es poco a poco superada y exigimos no sólo el reconocimiento de nuestra presencia, sino también de nuestra muy particular forma de ver el mundo.

Así, vamos visibilizando quiénes fuimos, somos y podemos ser a través de nuestra voz, de nuestras palabras. Hay quienes dicen que ya es suficiente, que hemos hablado demasiado sobre las mujeres y sus derechos, sobre feminismo; no obstante, recientemente se ha demostrado que los países donde menos se habla de estos temas es donde prevalecen los estereotipos de género, donde la radicalización y el antifeminismo cobran mayor fuerza en las juventudes; por eso es necesario seguir con las discusiones, el diálogo, la reflexión; pero tales actividades deben partir de una imagen propia y no de una réplica de las conductas masculinas tan nocivas que terminan por perpetuar el patriarcado a pequeña escala en nuestros contextos profesionales y laborales.

Por eso es tan importante que se realicen investigaciones de y sobre mujeres, que unamos recursos y conocimientos para reseñar nuestra presencia en el hilo de la historia y sus movimientos sociales; para reconocer nuestros liderazgos en lo público, en las instituciones de las que formamos parte. De este modo, para conmemorar los 50 años del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ), un grupo de universitarias, bajo la coordinación de Norma Gutiérrez Hernández y Brenda Ortiz Coss, se unieron para abordar la presencia de las mujeres en este organismo por medio del libro que tienen en sus manos.

*Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género para la construcción de la igualdad sustantiva* es la única publicación dedicada a rastrear la presencia femenina en el ámbito sindicalista de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Contiene 12 capítulos escritos por 14 mujeres universitarias, cuyo propósito es

desentrañar la presencia, acciones y contextos en los que se han desempeñado las docentes como parte de los comités ejecutivos de esta institución. Las autoras tienen una consciencia feminista y una visión de género que les permite ubicarse con ojo crítico y razonado en los embates que implica ser mujer en puestos de poder. Así, rastrean y reflexionan sobre las voces, los temas, las acciones y las palabras de la mujer en la historia del sindicalismo universitario local.

Con una visión histórica recuperan los nombres de las mujeres que han participado en el SPAUAZ desde su conformación en los años setenta; asimismo, analizan los estatutos universitarios con una perspectiva de género para subrayar los vacíos que es necesario subsanar para tener una igualdad sustantiva al interior del sindicato y también reflexionan acerca del liderazgo femenino que caracteriza al Comité Ejecutivo actual (2023-2026).

En el primer capítulo, Adriana Guadalupe Rivero Garza, quien se distingue por una larga trayectoria en los estudios de género y de mujeres, analiza las propuestas teóricas y normativas en torno a la representación paritaria e indaga cómo las reglas democráticas actuales contribuyen a la igualdad de representación de las trabajadoras y a legitimar la participación femenina en el sindicalismo mexicano.

Al analizar las normativas y posturas teóricas en torno al tema de paridad, remarca el error de creer que ésta sólo se refiere al sistema de cuotas de participación de las mujeres en puestos de poder, algo que fue implementado y criticado por las feministas francesas y estadounidenses. En específico, reconoce que esta confusión ha sido un problema importante en México, pues en nuestro país el análisis y las acciones en torno a la paridad se realizaron inicialmente, y durante mucho tiempo, con la ejecución de acciones afirmativas más que en su implementación como principio constitucional; no fue sino hasta 2010 cuando se declara la paridad como principio democrático en el ámbito electoral y hasta 2019 cuando se establece principio fundante en los tres poderes.

Adriana Rivero Garza le apuesta a una democracia basada en la igualdad en todos los entornos sociales. Se pregunta de qué manera influye el principio de paridad en la representación sindical; para responder describe las reformas a la Ley Federal del Trabajo con las que se pretende superar el sistema de cuotas de larga tradición México, y subraya que las exigencias de las mujeres sindicalizadas han permitido el traspaso de la paridad al ámbito de negociaciones y vida sindical. Con ello resalta que si la paridad está presente en los contextos sindicales es, justamente, porque son las trabajadoras quienes han alzado la voz.

Verónica Aguilar Vázquez es abogada y especialista en género, además es integrante de grupos y redes de acompañamiento y de justicia para las mujeres. En el segundo capítulo de este libro describe el precio que tienen que pagar las mujeres que ocupan espacios de poder. Establece que la violencia de género es consecuencia del patriarcado en que toda la sociedad está imbuida y remarca la responsabilidad del Estado y las deficiencias de sus políticas públicas. Al argumentar tales aseveraciones, la autora revisa los derechos políticos de las mujeres para resaltar que, a pesar de estar legislado, los planes y programas del gobierno para combatir la violencia de género son insuficientes y, además, existen “conductas contrarrevolucionarias” que frenan el avance de las mujeres en el pleno ejercicio de sus derechos, como las manipulaciones de las que son víctimas aquellas que están en cargos públicos. Esa violencia política en razón de género muchas veces es perpetuada por el Estado mismo, por colegas, partidos políticos.

A pesar de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y la definición como delito de la violencia política en razón de género por parte del Código Penal de Zacatecas, la autora destaca que aquellas que están en espacios de decisión en órganos autónomos, que adquirieron el puesto por concurso o asignación directa, es decir, que no fueron elegidas por una elección popular, no cuentan con la protección de la ley o del Estado cuando sufren este tipo de violencia. Las mujeres en estas condiciones, según Aguilar Vázquez, deben ignorar estos huecos legales y deben afrontar la carga emocional que implica ejercer su puesto bajo condiciones desiguales.

Para finalizar, la autora contextualiza esta situación en la UAZ donde reconoce que aún persiste un control patriarcal del poder que ejemplifica a partir de la violencia que padecen las integrantes del actual Comité Ejecutivo del SPAUAZ por el hecho de ser mujeres. Cierra su investigación con una propuesta de revisión y reforma del artículo 267 del Código Penal de Zacatecas para ampliar a la población que se ampara en la penalización de la violencia política en razón de género.

El tercer capítulo es escrito por Norma Gutiérrez Hernández, incansable investigadora sobre la mujer en la historia y feminista comprometida con la transversalización de la perspectiva de género. En este apartado desentraña los antecedentes de las luchas de las trabajadoras por mayores espacios y el respeto de sus derechos en los contextos laborales; en específico, se acerca a la historia y trayectoria de mujeres como parte del SPAUAZ.

Para iniciar, refiere algunos antecedentes de la lucha de zacatecanas por un acceso justo a la educación y a condiciones laborales y salariales igualitarias; retoma de manera breve lo hecho durante el siglo XIX y XX. Posteriormente, la autora aborda la brecha de género actual, el tiempo que llevaría cerrarla a nivel mundial y la desafortunada posición que ocupa México en este parámetro. Resalta, sobre todo, el desproporcionado porcentaje de mujeres en altos niveles jerárquicos con respecto al número de mujeres económicamente activas; para ella, existe “un techo de cristal”, una barrera invisible que no permite a las mujeres calificadas obtener puestos de responsabilidad.

Gutiérrez Hernández realiza una revisión con perspectiva de género de la conformación del SPAUAZ para hablar de la ausencia de las mujeres en la mayoría de los comités ejecutivos desde su fundación en 1975, de tal manera que durante mucho tiempo el sindicato de la UAZ tuvo una influencia y liderazgo meramente masculino; de igual modo, la autora subraya que ninguna había presidido al sindicato hasta 2023, a pesar de que sí hubo maestras que contendieron por el puesto. Se concentra en destacar las cualidades académicas de las mujeres que encabezan el SPAUAZ 2023-2026 y describe el proceso de votación en el que Jenny González Arenas fue elegida como secretaria general. Finalmente, la autora tiene una visión esperanzadora respecto al futuro de las mujeres en cargos de decisión, pues reconoce la fortaleza de los movimientos sociales como el feminismo y tiene fe en la real transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos sociales de México.

Judith Alejandra Rivas Hernández es historiadora especialista en el sindicalismo zacatecano y docente de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Desde esos ángulos aborda la participación femenina sindicalista en el cuarto capítulo de este libro. Inicia su trabajo con preguntas contundentes e importantes en torno a la participación femenina en el sindicalismo local, en particular, en la UAZ, para debatir sobre las universitarias y su papel en esta organización. Analiza la relación entre el feminismo y el sindicalismo en la educación superior, los rasgos fundamentales de las afiliadas al SPAUAZ y finalmente reflexiona sobre los liderazgos femeninos en el contexto sindical.

La autora retoma las luchas de las mujeres universitarias y la transversalización de la perspectiva de género en todas las instituciones incluidos los sindicatos para abordar el caso particular del SPAUAZ. Recupera actas sindicales para saber de qué manera prevalece o se rompe con la brecha de género y con la violencia

política a partir de los registros y de las intervenciones de las universitarias. Encuentra que este sindicato ha tenido apertura en cuanto a la diversidad de género de su comunidad agremiada en lo que va del siglo XXI; así, aunque las universitarias históricamente no han tenido roles de liderazgo, su presencia y activismo ha aumentado: al luchar por que se incluyan cláusulas donde se aborden cuestiones de género; promoviendo talleres, conferencias y campañas para la protección de sus derechos; y, sobre todo, integrando la perspectiva de género en la academia.

De acuerdo con Rivas Hernández, el liderazgo femenino del SPAUAZ desafía las estructuras de poder tradicionales; esto se ha conseguido gracias a la práctica de la interseccionalidad donde se reconocen las diferentes experiencias entre mujeres. De tal manera que ha demostrado ser un potente acelerador de cambio discursivamente hablando, sobre todo, en lo que significa ser una mujer líder en un contexto tradicionalmente masculino.

En el quinto capítulo, Beatriz Marisol García Sandoval, historiadora y docente universitaria con importantes aportaciones en el área de la enseñanza y aprendizaje del inglés, realiza un sincero recorrido histórico sobre el paso de la mujer de la esfera doméstica a la profesional, educativa y académica. Aborda cómo se establecen los sindicatos en nuestro país, cómo surgen a partir de momentos de transición en el siglo XX y a partir de la necesidad de colectivizar en el ámbito laboral; pone como precursores al congreso de Saltillo de 1918 y a la Confederación de Trabajadores Mexicanos, y junto con ellos se encuentra el movimiento de las y los profesores de los que se desprenden el primer Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana y posteriormente en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, así como la aparición del sindicalismo universitario con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de México en 1971 y en el ámbito local con el surgimiento del SPAUAZ en 1975.

De acuerdo con García Sandoval, la vida universitaria de la UAZ durante la segunda mitad del siglo XX propicia la aparición de profesoras interesadas en las cuestiones sindicales, quienes ahora son antecedentes importantes; menciona a Ma. de Jesús Lamas de la Torre, María Isabel Medina Hernández y Lilia Guadalupe Lugo Balderas. A partir de esto, retoma los testimonios de las mujeres que actualmente integran parte del comité ejecutivo del SPAUAZ 2023-2026: Jenny González Arenas como secretaria general; Elvia Valdez Valdez a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción; Elva Esperanza Jiménez

Ureña al frente de la Secretaría de Finanzas y Patrimonio; Norma Ávila Báez como Coordinadora de Prestaciones; Sonia Viramontes Cabrera a cargo de la Secretaría de Actividades Culturales y Armida Concepción García al frente de la Secretaría de Deportes.

En específico, reseña las declaraciones de Viramontes Cabrera y Valdez Valdez, quienes describen sus primeros acercamientos a la vida sindical, así como el arduo trabajo emprendido para conseguir representatividad en el actual comité y cumplir con las responsabilidades que esto implica. Respecto a su condición como mujeres en cargos de poder en una sociedad patriarcal, las miembros de este comité destacan que es complejo equilibrar su trabajo con sus roles como madres, esposas, hijas y docentes, pero es algo que aún es invisibilizado y de lo que se habla poco.

Josefina Rodríguez González es especialista en ciberviolencia de género, desde donde describe los múltiples fenómenos que se desarrollan en las comunidades virtuales. Ella se encarga del sexto capítulo en el que investiga la trayectoria y perspectiva de las mujeres que integraron el Comité Ejecutivo del SPAUAZ 2017-2020: Jael Cristina Alvarado Jáquez y Regina Comeán González. La autora menciona que salta a la vista la exclusión de las mujeres en el sindicalismo a consecuencia de los estereotipos de género, sobre todo, de la división sexual del trabajo. Rodríguez González hace una descripción del SPAUAZ, origen, evolución y características; en particular, aborda la presentación del primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y subraya cómo a lo largo de los años éste se ha modificado; además menciona a las y los integrantes del comité de 2017-2020 para remarcar el bajo porcentaje de mujeres con sólo dos representantes de los 10 integrantes.

La autora recupera la trayectoria y el sentido de sindicalismo de estas dos universitarias. Inicia con una breve reseña bibliográfica sobre su vida y logros; luego habla de su percepción acerca de los roles que las mujeres desempeñan fuera del ámbito laboral. Es interesante que ambas coinciden en que su ingreso en la militancia sindical se da por invitación o por cuestiones azarosas; posteriormente, las dos relatan su aprendizaje en el sindicato, en específico, las dificultades que padecieron en razón de género; de igual manera reflexionan sobre la ausencia de una cultura sindical, las divisiones internas y posturas diversas que es difícil conciliar; así como sobre los problemas contractuales que ellas identificaron durante su cargo. En las declaraciones de ambas universitarias se deja ver la necesidad de

paridad en los comités ejecutivos de SPAUAZ y al mismo tiempo la tenacidad necesaria para asumir la responsabilidad de un cargo de este talante.

Enna Maldonado Longoria es una docente jubilada quien durante su labor universitaria fundó y fue integrante de grupos feministas y en pro de las mujeres. En el séptimo capítulo recupera el testimonio de docentes retiradas que desempeñaron espacios en los diferentes comités ejecutivos del SPAUAZ. Inicia con una reflexión sobre la presencia casi nula de mujeres en los comités de este sindicato, para luego remarcar cómo esta situación ha cambiado con el tiempo debido a las agendas de género que han marcado como constitucional el principio de paridad. De tal manera que esto hace que durante las dos últimas elecciones se haya integrado el comité con perspectiva de género y que en el último haya sido una mujer la elegida para secretaria general.

A través de gráficos, Maldonado Longoria recupera información valiosa sobre la participación femenina en el SPAUAZ e identifica cuáles de estas mujeres se encuentran jubiladas para describir su experiencia durante su cargo en el sindicato. La autora recupera seis testimonios, entre los que se encuentra el de ella como parte del comité 2008-2011. En ellos se describe el ingreso de estas mujeres a la vida universitaria como docentes, cómo fue su acercamiento al sindicalismo de la UAZ y su experiencia en el cargo. Aquí destaca la manera en que cada una describe la vida al interior del SPAUAZ; hay quienes hablan de que recibieron un trato especial, ayuda incondicional; que prevalecía un ambiente de cohesión y respeto; otras mencionan que el ambiente de trabajo era intenso y agotador, con desacuerdos internos y con opacidad financiera. En lo que sí están de acuerdo, es en la importancia de la paridad en la elección de los comités ejecutivos del SPAUAZ, pues consideran que es un avance acertado en beneficio del respeto del derecho de las mujeres. A partir de la recuperación de los testimonios de las mujeres que han formado parte de la vida sindical de la UAZ es posible definir una identidad clara del SPAUAZ y con verdadera honestidad e integridad realizar una autocrítica importante para el futuro de la universidad.

El octavo capítulo corre a cargo de Regina Comepán González, docente de la UAZ desde hace 21 años con una larga trayectoria en el derecho; en este apartado revisa los avances sobre paridad de género en el interior del SPAUAZ. Comepán González retoma la historia del sindicalismo universitario zacatecano para establecer los antecedentes de su situación actual. Posteriormente, describe

el contenido del CCT, las cláusulas que lo integran, las formas y mecanismos de contratación; los mecanismos internos de conciliación y arbitraje; así como derechos y obligaciones del personal académico. Aquí la autora remarca cómo a lo largo de su historia esta normativa ha sufrido modificaciones y se han condicionado reformas para conseguir subsidio federal y estatal.

La médula de este trabajo es cuando se retoma la evolución del CCT en cuanto a materia de género; salta a la vista que la UAZ nunca ha tenido a una mujer como rectora, a diferencia de otras instituciones de educación superior que sí; esto es importante resaltarlo, sobre todo en el contexto de un gobierno presidido por una mujer. Compeán González, además, critica que el CCT aún emplea un lenguaje excluyente; para ella, sus estatutos deberían contar con un lenguaje incluyente, pues en todos ellos se aborda al personal académico con el masculino genérico; con ello remarca la apremiante necesidad de actualizar los estatutos y estar en sintonía con las exigencias contemporáneas sobre los derechos de igualdad entre hombres y mujeres.

Para cerrar su trabajo, la autora retoma la elección de la actual secretaria general del SPAUAZ: Jenny González Arenas, y destaca el cerrado proceso de votación en el que ganó sin ser una candidata propuesta por la administración central, lo que ha significado grandes desafíos para su gestión.

Mónica Guadalupe Chávez Elorza es una investigadora que se dedica a temas de migración internacional, políticas públicas, género, entre otras; en esta última línea ha cofundado la Red de Investigación de Feminismos y Desarrollo. Por su parte, Armida Concepción García es especialista en trabajo, políticas públicas y empleo. Ambas universitarias son las encargadas del noveno capítulo que tiene la intención de hablar de los avances de la UAZ y del SPAUAZ en materia de paridad y brecha de género para comprender los antecedentes y contexto de la consolidación de un Comité Ejecutivo dirigido por una mujer.

Este capítulo demuestra una profunda investigación que retoma desde una visión global los conceptos de violencia política y división del trabajo en razón de género y de qué manera esto ha determinado la posición de las mujeres en la vida sindical. Sobre la igualdad sustantiva y la no discriminación en las universidades, las autoras revisan en Ley Orgánica y en el Estatuto General de la UAZ y encuentran que ninguno de estos documentos cuenta con alguna disposición al respecto. De igual modo, revisan la normativa sindical del SPAUAZ para resaltar la participación de las mujeres en los comités ejecutivos a lo largo de la historia

como otras compañeras de este mismo libro, y analizan en el CCT con perspectiva de género para retroalimentar las dos propuestas realizadas por el comité 2023-2026 para reformar estatutos.

Asimismo, recuperan los elementos centrales de la crisis financiera y sindical de la UAZ; a partir de esta información, las autoras hablan de cómo esto impactó en la constitución del comité 2023-2026 y acuden a la opinión de las actuales personalidades de dicho comité para subrayar malas prácticas y manejos dentro del SPAUAZ, quienes ejemplifican conflictos y logros específicos en la toma de decisiones de pasados dirigentes del SPAUAZ. De acuerdo con estas investigadoras, es a partir de uno de esos conflictos que se da una coyuntura importante, por lo que un grupo de universitarios y universitarias deciden renovar el Comité Ejecutivo y se determina que sea una mujer la candidata, quien luego de un proceso histórico queda electa.

Al reflexionar sobre las implicaciones de que por primera vez sea una mujer quien dirige el SPAUAZ, las autoras resaltan las cualidades de la actual secretaria general Jenny González: su habilidad argumentativa y su presencia ante medios de comunicación, aunque también destacan su disponibilidad para cumplir libremente con su cargo, puesto que no tiene una doble jornada como madre; esto le ha permitido tener una concentración casi completa en sus funciones, aunque sin estar exenta de la violencia política por razón de su género.

El décimo capítulo fue escrito por Brenda Ortiz Coss, historiadora, activista, reconocida poeta y actual encargada del Archivo del SPAUAZ. En su investigación, la autora repasa los aspectos que definen la función de los archivos como espacios de consolidación institucional, describe las tareas realizadas y los procesos pendientes para que el Archivo del SPAUAZ sea una fuente de consulta afianzada como elemento que fija la identidad del sindicato.

A partir de legislaciones nacionales e internacionales que definen la importancia del patrimonio documental, del archivo y la archivística, la autora valida y remarca la trascendencia del archivo sindical de la UAZ. Así, retoma lo establecido por la UNESCO al reconocer que los documentos que se resguardan en el sindicato tienen valor significativo y duradero para la comunidad universitaria. Acude también a la Ley General de Archivos para resaltar que los documentos del SPAUAZ no se pueden sustituir, pues transmiten y heredan información valiosa sobre la vida universitaria y sus procesos sindicales. En la actualidad, el acervo documental del sindicato es sistematizado y en este proceso se toman en cuenta

las metodologías establecidas por la legislación para darle su legitimidad como patrimonio documental.

La autora también incluye una reflexión sobre la historia de las mujeres y su necesidad de resguardo archivístico; menciona las problemáticas que implicaba hacer investigación sobre mujeres, puesto que los archivos también poseían una organización masculinizada y las categorías referentes a este tema no existían. Destaca que en la actualidad la presencia femenina en los archivos se concentra en su visibilización por medio de las prácticas de gestión documental, generando etiquetas, descripciones y fondos dedicados a ellas. A partir de esto, la autora remarca lo realizado en el archivo del SPAUAZ en torno al tema.

Laura Gemma Flores García es especialista en arte colonial y patrimonio, con una larga trayectoria internacional en estos ámbitos. Ella es la encargada del onceavo capítulo y lo dedica a las secretarías de actividades culturales del SPAUAZ. En su investigación enlista el nombre de quienes fungieron como coordinadores y coordinadoras de este departamento dentro del sindicato para, posteriormente, describir las actividades culturales que se desarrollaron a finales del siglo XX y la primera década del actual hasta 2023. Cierra su trabajo con una serie de entrevistas a la actual secretaria de actividades culturales: Sonia Viramontes Cabrera; a Víctor Manuel Chávez Ríos, quien ocupó este puesto del 87 al 89; y al pintor José Enrique Carreón López tallerista del SPAUAZ desde hace 19 años. Flores García ofrece información relevante sobre las actividades realizadas durante estos periodos como presentaciones de libros y revistas, conciertos, programas de radio, congresos y coloquios, recitales de música y canto, exposiciones fotográficas y pictóricas, obras de teatro, presentaciones dancísticas, conferencias, constitución de fondos bibliotecarios y hemerográficos, entre muchas otras más.

Después de esta descripción, la autora retoma los comentarios de las personas entrevistadas. En primer lugar, aborda a José Carreón de quien destaca su experiencia en la elaboración del mural *El movimiento del líder*. De acuerdo con comentarios del artista, esta obra surge al imaginar cómo es la vida de un Secretario General del SPAUAZ; el proyecto le fue encomendado por Francisco Román y se realizó de 2006 a 2007 para conmemorar los 30 años del sindicato; en él se retoma a esta figura desde una visión masculina e idealista como aquél que provee las herramientas necesarias para el bienestar de las y los trabajadores.

Posteriormente, la autora reproduce la entrevista hecha a Víctor Manuel Chávez Ríos. En ella sobresale una reflexión sobre la importancia de las actividades

culturales al interior del sindicato, así como la descripción de las acciones emprendidas cuando él estuvo de responsable de esta área. Al finalizar, Chávez Ríos aborda la necesidad de la cultura y cómo ésta, al interior de la universidad, ha hecho que personas con reconocido prestigio decidan quedarse a la UAZ.

La última persona entrevistada es Sonia Viramontes Cabrera, quien ocupa el cargo en el actual comité 2023-2026. En sus comentarios describe la fe inicial del sindicato en la formación de personas cultas a través de actividades culturales; no obstante, también deja entrever de qué manera esta creencia se fue desvirtuando con el paso del tiempo; reconoce la importancia de la liberación artística para fortalecer las opiniones personales y políticas, ésa es la intención de las actividades que realiza como secretaria de esta área, en particular, mediante su diplomado en Apreciación Artística y Crítica de Arte.

El último capítulo fue realizado por Jael Alvarado Jáquez, periodista y comunicóloga multipremiada, quien retoma el tema de la comunicación al interior y hacia el exterior de una organización sindical. De acuerdo con la ella, en un contexto como el actual, resulta de suma importancia que la transmisión de la información se haga de manera pertinente, objetiva, clara y plural; por ello, dedica este trabajo a describir algunos aspectos que considera necesarios para que los sindicatos encuentren nuevas maneras de comunicar y relacionarse.

La autora parte de una definición general de lo que es la comunicación humana y particulariza la comunicación mediática, así como el ascenso de los nuevos medios de comunicación. A partir de esta conceptualización aborda la imperiosa necesidad de que los sindicatos, como conjunto de personas organizadas para el bienestar común, tengan una comunicación eficaz al interior y exterior; sólo de este modo se cumplirán objetivos sindicales como movilización, defensa de derechos y alianzas; así, define a qué se refieren estos tipos de comunicación, describe las ventajas que implica su correcta implementación y estrategias que se pueden emprender al interior de los sindicatos.

De acuerdo con Alvarado Jáquez, estos nuevos medios de comunicación traen consigo otros términos y problemáticas que es necesario conocer y definir para contrarrestarlas, en el caso de las segundas. Menciona las *fake news* y la desinformación y da recomendaciones de cómo combatirlas desde el ámbito sindical a partir de estrategias que se basan en la comunicación efectiva bajo principios como precisión, independencia y equidad. Para la autora de este trabajo la capacitación en comunicación digital exige nuevas competencias en el área de la

comunicación sindical; por ejemplo, comprender la profundidad que implica la presencia redes sociales, la manera de interactuar, el uso de algoritmos a favor, entre otras cosas. Cierra su trabajo remarcando que la comunicación sindical y/o el área de prensa de los sindicatos debe reconfigurarse a través del uso de las nuevas herramientas digitales.

Como se puede observar, cada una de estas mujeres, desde su formación y ámbito profesional, han reflexionado sobre las trascendentales implicaciones del liderazgo femenino en el ámbito del sindicalismo universitario local. Al mismo tiempo, van cerrando la brecha del silenciamiento y manipulación de nuestra identidad para escuchar, dar y darse voz, dejar evidencia de nuestra presencia por medio de la palabra; al ser mujeres hablando, escribiendo sobre mujeres, la descripción es más genuina y cercana porque parte de la experiencia de vida que muchas compartimos.

# REGLAS DEMOCRÁTICAS E IGUALDAD: HACIA LA CONSTRUCCIÓN NORMATIVA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL PARITARIA

*Adriana Guadalupe Rivero Garza*

## Introducción

**E**n México, la paridad es un principio que significa igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; se basa en reglas constitucionales para asegurar criterios de participación y representación justa en la organización política del país; además, es un indicador para medir la democracia en nuestra sociedad.

Este principio, desde 2019 dejó de considerarse como una medida compensatoria, acción afirmativa<sup>1</sup> o mecanismo temporal basado en el sistema de cuotas para constituirse como un criterio fundamental del orden jurídico mexicano, con el objetivo de organizar y consolidar una democracia representativa e igualitaria. Ha sido planteado desde el ámbito político-electoral, por ello se ha aplicado como una pauta permanente para lograr la inclusión de las mujeres en todos los espacios de toma de decisión y actos de gobierno de una nación; por ese motivo implica participación y estatus equitativo.

La paridad en los sindicatos ha ido incorporándose paulatinamente gracias a las reivindicaciones de mujeres agremiadas; primero para que se reconozca la participación femenina en la historia del sindicalismo en el país, luego mostrando datos y estadísticas en torno a las problemáticas en estas asociaciones. En ese sentido se ha abordado la subrepresentación y déficit democrático, impulsando reformas constitucionales y legales que impacten en el mundo laboral para el acceso igualitario en la toma de decisiones en las organizaciones sindicales (CIM, 2020).

Según lo ha informado el Centro de Conciliación y Registro Laboral, en México, solamente el 14% de los sindicatos está dirigido por mujeres, lo que signifi-

---

<sup>1</sup> Para este trabajo no se utiliza discriminación positiva (como algunos autores le denominan) ya que se hace referencia a la categoría legal que tiene su origen en el derecho antidiscriminatorio y se encuentra establecido en tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

ca que 460 son secretarías generales y 12 mil 500 ocupan una cartera específica.<sup>2</sup> Algunos de ellos han realizado acciones para fomentar la participación femenina en sus organizaciones; sin embargo, aún falta construir un andamiaje legal que garantice la democracia paritaria al interior de éstos, que implique no sólo reformas legales en materia laboral, sino también la armonización de los estatutos generales de cada uno.

Zacatecas es una de las entidades federativas que ha avanzado significativamente en el reconocimiento de derechos de las mujeres, en concreto en los procesos político-electorales. Ha sido de los primeros estados en establecer un sistema de cuotas, acciones afirmativas y medidas que garanticen la participación y representación femenina en espacios de elección popular y de toma de decisiones; también lo ha sido en construir una cultura democrática igualitaria, gracias al movimiento de mujeres y feministas. En ese sentido, la Universidad Autónoma de Zacatecas ha dado testimonio del trabajo de académicas, estudiantes y personal administrativo que, desde sus espacios, han impulsado una agenda inclusiva<sup>3</sup> y paritaria al interior de esta institución.

Así, Sindicato del Personal Académico (SPAUAZ) no ha quedado al margen de la lucha por el reconocimiento de los derechos de las docentes universitarias. Desde las diferentes carteras que han ocupado las maestras se han impulsado acciones para resolver las problemáticas que han aquejado a las agremiadas. Y, si bien, en la historia de esta agrupación algunos espacios han sido coordinados por mujeres, fue hasta el 2023 que la Secretaría General se vio representada por una de ellas; además de que la distribución de las carteras (cinco están ocupadas por mujeres y cinco por varones) se hizo de manera equitativa cumpliendo con el principio de paridad constitucional.

Múltiples son los retos que una mujer, como dirigente sindical, enfrenta al estar representando a un gremio que ha sido constituido y ordenado con base en un sistema de dominación masculina:<sup>4</sup> discriminaciones y violencias en razón de género son las que cotidianamente pudieran documentarse para dar cuenta de las

---

<sup>2</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2017 tenía registrados 3 mil 347 agrupaciones sindicales en México (STPS, 2017).

<sup>3</sup> Al respecto se puede ver a Rudecino (2007), Torres (2011), Recéndez & Rivero (2023).

<sup>4</sup> Entendida como mecanismos, principios y estructuras históricas concebidas desde un paradigma androcéntrico, es decir, que coloca al varón (y sus experiencias) como parámetro central de la humanidad (Bourdieu, 2007).

resistencias que diariamente se atajan. Pese a ello, uno de los desafíos que deben convertirse en una realidad universitaria es armonizar la normativa interna para que se incorpore el principio de paridad y, a partir de ahora, tengamos un sindicato representado tanto por hombres como por mujeres en condiciones justas y dignas.

De allí la importancia de presentar algunas claves para la edificación de la normativa sobre la representación paritaria en los sindicatos; una materia que debe abordarse de manera inmediata, pues las mujeres han participado activamente en la vida sindical, como afiliadas, servidoras, dirigentes y, en muchos casos, no han ejercido libremente su derecho de asociación y/o gremio debido a las múltiples discriminaciones, exclusiones, invisibilizaciones que se reproducen en estos espacios.

El objetivo de este artículo es analizar propuestas teóricas y normativas que promueven la representación paritaria desde una perspectiva democrática e igualitaria. Asimismo, se busca explorar cómo las reglas democráticas contribuyen a garantizar la igualdad en la representación de las trabajadoras y fortalecer la legitimidad de las organizaciones sindicales en contextos laborales contemporáneos. La metodología utilizada es de análisis documental y normativo, con enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres, para examinar, dos grandes posturas teóricas sobre los movimientos paritarios y su impacto en los marcos legales sobre la democracia paritaria en los sindicatos.

## **Posturas teóricas en torno a la paridad**

La paridad es la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así lo han definido los máximos tribunales constitucionales y electorales en México. Este concepto ha sido adoptado en el país como parte de los compromisos internacionales adquiridos para que las mujeres participen de manera equilibrada, justa y como ciudadanas plenas, en los procesos democráticos sociales y políticos (Bonifaz, 2022).

Ha ido evolucionando a partir del impulso que realizan los movimientos paritarios en el mundo y contar, así, con mecanismos de participación y representación equilibrada entre los sexos en los puestos de poder y en la toma de decisiones públicas. Esto significa que el hecho de que las mujeres formen parte de la vida política de una sociedad ha requerido del reconocimiento del derecho a la igualdad formal, material y sustantiva;<sup>5</sup> y, además, a ejercer una

---

<sup>5</sup> Igualdad formal es la declaración o enunciación de la protección de la ley para todos los individuos, sin excepciones; igualdad material, el goce real y efectivo de derechos, incluso removiendo

función o cargo de gobierno sin ningún tipo de exclusión, marginación y/o discriminación.

La paridad ha sido analizada desde diversas perspectivas relacionadas con la inclusión femenina en la participación y representación de una nación. Surge de los movimientos feministas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y Estados Unidos; luego fue permeando en países latinoamericanos hasta construir definiciones propias con base en experiencias y prácticas regionales, locales y territoriales.

Las teorías en torno a la paridad comienzan a desarrollarse a partir de la década de los noventa. Los principales estudios se orientan a proponer diversas formas de equilibrar el ejercicio del poder entre grupos sociales que históricamente han sido excluidos y/o subrepresentados, como el caso de las mujeres, por lo que a finales del siglo XX los análisis se centraron en la participación y representación femenina en el ámbito público y político.

En el caso específico de Francia el movimiento por la paridad apuntó hacia la representación de las mujeres en la vida política de aquel país, de allí que se asocie directamente con la igualdad en las instituciones y partidos. Se enfocó principalmente en el cambio normativo para equilibrar la participación de las mujeres en las decisiones políticas y públicas (Scott, 2012).

Otro de los conceptos relacionados con la igualdad en la representación es la democracia paritaria, la cual es entendida como el “equilibrio en el acceso a la participación política entre hombres y mujeres, que surge de una falta de consolidación de equidad plena en el ejercicio de la ciudadanía” (Bustillo, 2015, p. 58) y para propiciar una transformación en las estructuras sociales y políticas que sostienen a una sociedad.

Es necesario decir que el movimiento por la paridad en Francia exigió este principio como “una propuesta política que ataca el núcleo básico de la democracia patriarcal al proponer una nueva distribución de poder entre varones y mujeres” (Cobo, 2004, p. 17). Por eso, el problema de la representación de las mujeres no significó la exigencia del 50% de hombres y 50% mujeres en términos numéricos, sino que se planteó en términos de ciudadanía, de estatus de individuos con plenos derechos; pues el “falso universalismo” que denunciaban

---

obstáculos que impiden el ejercicio pleno de ellos; igualdad sustantiva o de estatus, el resultado de la aplicación de los dos primeros al lograr que nadie sea excluido o se encuentre en situación de desventaja por ningún motivo (SCJN, 2020).

las feministas francesas hacía referencia a las abstracciones cuyo parámetro fue solamente el varón. Ellas indicaban que debían estar incluidas las mujeres como representantes de la nación; argumentaban que el mundo se divide en dos sexos y no en uno, por lo que la paridad se planteó como una forma de evidenciar “la dualidad de la especie humana”, esto es, “el individuo universal era hombre y mujer” (Scott, 2012, p. 98); de allí que surgieran, por ejemplo, el Manifiesto de las 577 para la paridad en la Asamblea Nacional; el Informe Vedel de 1993, que analizó la viabilidad de establecer acciones para la democracia igualitaria; la creación del Observatorio de la Paridad de 1995; y, en general, la creación de grupos feministas como *demain la parité* y *assemblée des femmes* que promovieron la inclusión femenina en la política.

Para las francesas fue la igualdad entre los sexos el medio para incorporar la democracia paritaria en la ley, con normativas específicas que reconocieran al sujeto político femenino, capaz de personificar a la nación: “quienes proponían la paridad no afirmaban que las mujeres representaran solo a las mujeres; tampoco sugerían que todas las mujeres elegidas para un puesto actuarían de la misma manera [...] argumentaban que eran tan capaces como los hombres de representar a la nación” (Scott, 2012, p. 98).

Por su parte, en Estados Unidos la manera de atajar la subrepresentación femenina fue a través del sistema de cuotas y de acciones afirmativas. Allí, el movimiento por la paridad abarcó una diversidad de temas relacionados con el ejercicio del derecho a la igualdad, como por ejemplo las libertades civiles, laborales, educativas y políticas, además, problemáticas relacionadas con el salario justo y equitativo y la erradicación de la violencia. De esta manera se utilizaron acciones paritarias como mecanismos o medidas para la incorporación de grupos históricamente discriminados u oprimidos; el enfoque estadounidense se basó, entonces, en el derecho antidiscriminatorio<sup>6</sup> (Scott, 2012).

El movimiento paritario en el país vecino buscó incluir la presencia equitativa de las mujeres con sus experiencias y perspectivas para lograr una democracia inclusiva, además incorporaron al análisis sobre las desigualdades estructurales, opresión y dominación, medidas como la paridad para corregir las exclusiones sistemáticas (Young, 2000). En este punto es necesario advertir que en Estados

---

<sup>6</sup> Es el conjunto de reglas que se expiden con la finalidad de evitar que las personas sean excluidas, marginadas, invisibilizadas o tratadas de manera injusta debido a estructuras de desigualdad histórica. Surgió en Estados Unidos a partir de 1948 y se consolidó hacia la década de los 70.

Unidos este mecanismo estuvo directamente relacionado con las acciones afirmativas, que son medidas especiales de carácter temporal para atajar desigualdades históricas relacionadas con la participación de determinados grupos en el ámbito público y la vida política del país (CEDAW, 1979).

La discriminación, en ese sentido, no debe entenderse como un acto individual, sino como opresión estructural<sup>7</sup> a determinados grupos que producen y reproducen las instituciones sociales, políticas y económicas en contextos específicos (Young, 2000). Por ello, se requería no sólo declarar la igualdad formal ante la ley sino, también, implementar medidas específicas para lograr que todas las personas tengan las mismas oportunidades o que compensen la desigualdad histórica que tiene su origen en la opresión sistemática y estructural contra determinados grupos sociales condicionados por la raza (afroamericanos), la clase (obrero o trabajadora) y el género (mujeres).

En 1970 los movimientos feministas desempeñaron un papel fundamental en la lucha por la igualdad entre los géneros, reclamando derechos iguales para las mujeres en términos de acceso al trabajo y a la participación política, por lo que las leyes en Estados Unidos, tanto estatales como locales, comenzaron a incorporar la prohibición de la discriminación por motivos de género. De tal manera que en ese año el gobierno federal y la mayoría de los estatales habían adoptado medidas para cumplir con el derecho de igual protección ante la ley (National Archives, 2022), como por ejemplo la Ley de 1963 que indicó la igualdad salarial para ambos sexos, o las Enmiendas Educativas de 1972 que prohibieron la discriminación en los programas universitarios y deportivos que recibían fondos federales como Harvard y Stanford.

Luego, en 1979, con la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, se incluyó la obligación de todos los Estados Parte para adoptar “medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer” (CEDAW, 1979, artículo 4), las cuales no se considerarían como discriminación; de allí que una vez alcanzados los objetivos de dichas acciones dejarían de aplicarse. Así, las medidas de intervención estatal tienen como objetivo remediar una situación de desigualdad o subrepresentación que determinados grupos o minorías han experimentado a través de la historia, todo ello para alcanzar la igualdad real o sustantiva.

---

<sup>7</sup> Dominación, marginación, explotación, carencia de poder, imperialismo cultural y violencia (Young, 2000, p. 112).

Las acciones afirmativas, como derecho antidiscriminatorio, son el punto de partida para lograr la igualdad en los hechos, de ninguna manera pueden ser entendidas como el fin último pues debe siempre orientarse al logro del objetivo, es decir, erradicar cualquier forma de exclusión, segregación o discriminación (Aldaguer, 2020). En el caso de la paridad, debe entenderse como un principio constitucional, un fundamento o regla que impacta directamente en la forma como se concibe al individuo, al ciudadano, y a la democracia representativa de manera igualitaria, porque, como lo indica Cobo (2004) “las políticas feministas de la paridad no están dirigidas sólo a transformar las leyes electorales o las constitucionales: su objetivo es cambiar las estructuras de poder que subyacen a las democracias liberales” (p. 17).

En síntesis, el análisis teórico, conceptual y práctico que ha tenido mayor alcance es el que hace referencia al ámbito político democrático y, a partir de allí, se han desarrollado distintos enfoques interpretativos como el que la paridad forma parte de mecanismos que se tienen que implementar, como las acciones afirmativas para alcanzar la igualdad de género, otros, en cambio, indican que este principio hace referencia a la necesidad de asegurar que tanto mujeres como hombres participen equitativamente en la toma de decisiones políticas donde los liderazgos femeninos cimenten una representación sustantiva (Aldeguez, 2020). Por ello, el objetivo de la paridad es crear un lugar para las mujeres en la esfera política y así democratizarla.

### **Avances normativos en materia de paridad: de acción afirmativa a principio y regla constitucional**

Uno de los grandes descuidos que se cometen al interpretar las reglas o normas en torno a la paridad es considerar que ésta responde a un sistema de cuotas o de medidas especiales de carácter temporal para lograr equilibrios numéricos (50-50), lo que ha imposibilitado darle el tratamiento legal como un principio constitucional. Por ello, debe decirse que se trata de “un mandato de optimización” que “exige que todo el Estado se oriente a su cumplimiento” en términos de representación (Avante, 2024, p. 118).

Se considera que la falta de precisión sobre lo que implica la paridad tiene que ver con los enfoques teóricos y su posterior incorporación legal y práctica en la vida jurídica de México, pues antes de establecerse como un principio constitu-

cional existieron reivindicaciones sociales —como los Congresos Feministas de 1915 y 1916 llevados a cabo en Yucatán que pugnaron por la participación política de las mexicanas— que propiciaron distintas conceptualizaciones; esto es, a la par que se gestaron cambios en la legislación para la participación femenina en el espacio público y político, se exigió el reconocimiento del sujeto mujer con derechos plenos en vez de cuotas o medidas compensatorias.

Por ello, se considera importante referir la diferencia entre acción afirmativa y principio constitucional con la finalidad de no demeritar la lucha por lograr que la paridad sea una regla que debe cumplirse en nuestro país, como un requisito indispensable para lograr una democracia igualitaria. Las primeras son medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo corregir alguna desigualdad histórica, como por ejemplo las cuotas del 30% para garantizar la participación de las mujeres en cargos de elección popular; la exigencia a los partidos políticos de incluir jóvenes, indígenas o personas de la diversidad sexual en sus postulaciones; los programas exclusivos para mujeres en las carreras relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); las prácticas inclusivas en la contratación y promoción de mujeres que derivan de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; los programas de crédito y apoyos para mujeres de diversas instituciones bancarias, entre otras. Por su naturaleza no irradian en todo el sistema jurídico, sino sólo en una materia, condición, acción o política concreta para subsanar una injusticia; esto implica orientarse hacia el fin o el resultado para el cumplimiento de un derecho para evitar la discriminación: “cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar las discriminaciones pasadas, presentes o futuras” (USCCR, 1964, s/p).

En cambio, el principio —tal como se encuentra establecido en el artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)— debe permear en todo el sistema jurídico (incluida la regulación de las organizaciones sindicales) por lo que cada normativa, de la materia de que se trate, debe cumplir con esta prescripción, pues debe encontrarse en la base del reconocimiento, protección y garantía de todos los derechos humanos y, en concreto, de la igualdad entre mujeres y hombres; además, como pauta constitucional, implica evitar cualquier acto de discriminación que impida el ejercicio democrático paritario. Por ello se dice que la paridad, como la regla, “dicta que mujeres y hombres

compitan en igualdad de condiciones para cargos públicos, con la finalidad de facilitar el acceso de ellas a dichas posiciones y promover su liderazgo” (Hernández, 2017, p. 50).

En ese tenor, es necesario enfatizar que la paridad debe entenderse como un principio fundamental que tiene como base la igualdad sustantiva entre los sexos. Además, en el caso de México, es una regla constitucional que debe estar presente en todos los ordenamientos o normas del país para lograr la inclusión de las mujeres en los espacios de la vida pública y política.

La cultura democrática igualitaria mexicana encuentra sus cimientos en el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres en 1947, cuando se estableció constitucionalmente el derecho de las mexicanas votar y ser votadas en el ámbito municipal (DOEUM, 1947) y en 1953 en las elecciones federales (DOEUM, 1953); en cambio, la democracia paritaria comienza a desarrollarse a finales del siglo XX, cuando los movimientos feministas advierten que el reconocimiento del derecho al voto y la participación política de las mujeres debe garantizarse de manera real y efectiva; esto es, que no sólo se declarara en una ley, pues, de lo contrario, las desigualdades estructurales e históricas seguirían impidiendo que las mexicanas ejerzan sus derechos de manera plena.

Por ello México reconoce que este principio implica que tanto hombres como mujeres deben compartir derechos y responsabilidades públicas y políticas, de manera que no exista subrepresentación en los espacios de toma de decisión porque se asume que el movimiento paritario en este país “surge de la contradicción entre la creciente participación de las mujeres en diversas áreas de la vida social y su subrepresentación en espacios en los que se establecen políticas y se toman decisiones” (Cobo, 2004, p. 19).

Varios son los antecedentes de la regulación de la paridad de género en México. En primera instancia está la Declaración de Atenas de 1992, que fue el primer ordenamiento jurídico que introdujo el concepto de democracia paritaria e incluyente y que nutrió a la mayoría de las normativas (Primera Cumbre Europea, 1992). Luego, fue llevada a la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, desde allí los movimientos feministas y de mujeres impulsaron acciones para que este principio fuera incorporado en los sistemas jurídicos de diferentes países. Por ello, en la Declaración y Plataforma de Acción de ese mismo año se estableció como uno de los compromisos que los Estados Parte debían adoptar, ello porque indicaron “la consecución del objetivo de par-

ticipación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará de una manera exacta la composición de la sociedad y se necesita para reforzar la democracia y promover el correcto funcionamiento” (ONU-Mujeres, 2014, p. 137).

Además de lo anterior, también se indicó que la participación femenina en términos de igualdad en la adopción de decisiones políticas no sólo era una exigencia de justicia o democracia, sino que debía considerarse como una forma para que los intereses de la mitad de la población fueran tomados en cuenta adoptando medidas para crear un entorno de paz (ONU-Mujeres, 2014), lo que da cuenta que allí se vertían las dos ideas fundamentales de los movimientos paritarios tanto de Francia como de Estados Unidos: representación paritaria y acciones específicas para lograrlo.

Otro antecedente importante de la democracia paritaria se encuentra en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; allí se analizó, como un tema de importancia estratégica de la región, “la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles” (CEPAL, 2007, pp. 1 y 3). Por lo que en el Consenso de Quito de 2007 se firma el compromiso de que los Estados deben realizar acciones para eliminar la exclusión de las mujeres en la vida política de su país, además de adoptar acciones afirmativas con el propósito de lograr la paridad de género y con ello alcanzar: 1) igualdad en el ejercicio del poder, 2) equilibrio en la toma de decisiones, 3) mecanismos de participación y representación social y política, 4) acciones de participación respetuosas en las relaciones familiares y 5) evitar la exclusión estructural femenina (CEPAL, 2007, p. 3).

Al igual que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, también el Consenso de Quito indicó acciones afirmativas para lograr la paridad de género en los procesos de participación política de las mujeres: “Acordamos [...] adoptar medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal” (CEPAL, 2007, p. 4).

En ese sentido, México adopta dichas medidas para dar cumplimiento a lo acordado en cumbres y asambleas internacionales, sin embargo, lo hizo a través de medidas o acciones afirmativas, pues esto garantizaría el cumplimiento paulatino de las agendas globales. Así, la normativa electoral del país fue la primera en

incorporar un sistema de cuotas que permitiera la incorporación de las mujeres en la vida política de México.

Por lo anterior, los avances normativos en materia de paridad en México también comienzan a partir de la década de los noventa, cuando en 1993 se adoptaron medidas para atajar la subrepresentación femenina en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE). Allí se estableció en el artículo 175, párrafo 3, que los partidos políticos debían promover o fomentar la participación política de las mujeres en la vida política del país (DOF, 1993, p. 23), lo que propició que más adelante se fomentara el sistema de cuotas para la postulación a cargos de elección popular. Ello implicó adoptar uno de los compromisos adquiridos del estado mexicano (incorporar acciones afirmativas), pero no así el de establecer como principio fundamental la democracia paritaria ni con alguna medida vinculante que pudiera hacerse exigible.

Dado que no había mecanismos jurídicos para hacer valer el artículo 175 del COFIPE, hacia 1996 se propone —a través del artículo vigésimo segundo transitorio— que se considerara que en los estatutos partidistas las candidaturas a diputaciones y senadurías no excedieran del 70% para un mismo género (DOF, 1996, p. 50), lo que reflejó la inserción del sistema de cuotas como medida temporal para atajar esta estructura discriminatoria que permeaba en las instituciones partidistas, lo cual tampoco se cumplió.

Debido a ello, en el 2002 se incorporó la acción afirmativa que indicaba un mínimo del 30% de candidaturas femeninas sólo en lo que toca a las titulares y las listas por representación proporcional, lo que implicó una medida afirmativa con acción vinculante para los partidos políticos que no cumplieran con esta obligación. Las modificaciones al COFIPE introdujeron la obligación de los partidos políticos de cumplir con el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para tener acceso a los cargos de elección popular (artículo 4), de adoptar medidas para garantizar la participación política de las mujeres en la toma de decisiones en las oportunidades políticas (artículo 38), así como de incorporar el principio de igualdad en las postulaciones a cargos de elección popular en el Congreso de la Unión, tanto de mayoría relativa como de representación proporcional (artículo 175) (DOF, 2002, p. 2).

Dos años después, en el 2004, ya se había avanzado en el sistema de cuotas implementadas a través de la ley electoral, pues se indicaba el 40% de candidaturas propietarias del mismo género, procurando —decía— llegar a la paridad

(DOF, 2004). Esto indicó que se tenía claridad que para llegar a la democracia paritaria era necesario implementar acciones afirmativas a favor de las mexicanas, aunque con cláusulas de excepción; además de que esto no significó que dicho principio fuera considerado como una medida temporal, aunque sí como un fin último. Luego, con el COFIPE de 2008 se obligó a los partidos políticos a que realizaran acciones de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político femenino, destinando anualmente el 2% del financiamiento público ordinario (DOF, 2008).

Seis años después, la paridad se estableció como un principio democrático, de igualdad y justicia entre mujeres y hombres en el ámbito electoral, pues se incorporó en el artículo 41, fracción I, de la CPEUM, lo que significó el abandono de las cuotas de género y de acciones afirmativas a favor de las mujeres para dar paso a reconocer una regla que debe ser la base o el fundamento para asegurar que no existan desequilibrios en la participación, representación y/o distribución en la toma de decisiones en el ámbito público y político: “los partidos políticos [...] deben garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales” (DOF, 2014, p. 12).

La primera vez que se estableció en nuestro país fue en el 2014, cuando se indicaron los criterios que exigen el equilibrio en el registro de candidaturas de los órganos de elección popular en condiciones de igualdad, ello para la postulación a elecciones federales y locales. Se utilizó como una regla constitucional y no como una medida para lograr la inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisión. Posteriormente, en el 2019, se estableció como principio fundante de la representación femenina en todos los espacios del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, órganos autónomos y en las candidaturas de los partidos políticos; además se indicó para los tres niveles de gobiernos: federal, estatal y municipal. Actualmente ha avanzado de manera importante esta regla que en el ámbito laboral también ha alcanzado a las organizaciones sindicales (DOF, 2019).

A partir de entonces, la paridad debe ser vista como un principio que ataja la desigualdad histórica entre los sexos, como una regla que permita el acceso de las mujeres a cargos de decisión y de elección popular y como un pilar fundamental de la democracia representativa; por ello, tal y como está planteada en la normativa nacional, busca corregir desigualdades estructurales que han existido históricamente en nuestro país en diversas esferas de la vida social y que han implicado exclusión, subrepresentación, falta de oportunidades, discriminación

y violencia para las mujeres en el ámbito público. Por lo que ahora también debe ser entendida como un requisito indispensable para lograr una organización democrática en México.

## **Democracia paritaria en la vida laboral y para la representación sindical**

La democracia no es sólo un sistema de gobierno, es también un principio esencial de la vida política y laboral de la sociedad. En el ámbito sindical, la búsqueda por la igualdad y la justicia ha impulsado debates y logros jurídicos en torno a la representación de las mujeres como un mecanismo para garantizar sus derechos humanos y una participación plena y eficaz en el ámbito público.

La democracia basada en la igualdad y la participación activa de la ciudadanía ha extendido su influencia más allá de los ámbitos políticos tradicionales para abarcar espacios sociales, económicos y laborales. Así, las organizaciones sindicales, como representantes de los intereses colectivos de las y los trabajadores, enfrentan el desafío de adaptar sus estructuras y normativas a los principios democráticos contemporáneos.

La implementación de mecanismos que garanticen la representación paritaria ha adquirido un protagonismo esencial dado su potencial para promover la inclusión y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en la toma de decisiones, por lo que cabe plantearse: ¿cómo influye el principio de paridad en la representación sindical en las democracias contemporáneas? En un mundo en el que las desigualdades estructurales siguen limitando la participación efectiva de las mujeres en el ámbito político y laboral, la paridad sindical es la clave para democratizar los espacios de trabajo y fortalecer los valores democráticos porque se promueve, por ejemplo, mayor representación femenina y con ello se atajan desigualdades históricas; hay más mujeres en espacios de toma de decisión y por tanto se incrementa la posibilidad de atender las necesidades de las agremiadas; también se fomenta la legitimidad, la diversidad y la transparencia, reduciendo el monopolio del poder de ciertos sectores; se mejoran las condiciones laborales de las mujeres integrantes de la asociación debido a que se pueden promover agendas laborales que incluyan licencias de maternidad y paternidad más amplias, igualdad salarial y oportunidades de ascenso, medidas preventivas de la violencia por razón de género, del acoso y hostigamiento sexual entre otras.

Como se dijo, 2019 fue un año en que se vivieron varias reformas constitucionales: en materia de paridad y respecto al mundo laboral, en concreto, sobre la democracia sindical. Por un lado, al contemplarse como un principio que debe permear en todo, no sólo debía ser vista a la luz de procesos político-electorales, sino, también, en la organización de la vida social mexicana. Como ese mismo año también se publicaron reformas en materia laboral respecto al derecho de las personas trabajadoras a votar de manera personal, libre y secreta en los procesos de incidencia sindical, en la celebración de contratos colectivos y en los procesos de selección de las dirigencias sindicales (Avante, 2024), la organización democrática en el mundo del trabajo también sufrió cambios importantes que llevarían a hacer simbiosis entre representación sindical y paridad.

Ello, también deviene de los avances en esta materia que en Latinoamérica se fueron gestando, como por ejemplo, la promoción de la paridad en la dirigencia sindical de la Central Única de Trabajadores de Brasil, que tiene un enfoque feminista y que buscó la representación femenina en el Parlamento en 2012; la Ley 20.940 de Chile, que en 2016 estableció las cuotas de género en los sindicatos para garantizar la participación de las mujeres en los directorios y en las comisiones negociadoras y que, posteriormente, se implementó en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Chile); las normativas sobre igualdad en los sindicatos en Colombia que propiciaron que la Federación Colombiana de Educadores promoviera este principio incorporando más mujeres en la dirigencia y en las negociaciones por los derechos laborales; en la Central Sindical Única de Uruguay (PIT-CNT); y, finalmente, en Argentina, que ahora cuenta con una Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación (Ley 27.412) que exige listas de candidaturas para que los cargos sindicales sean 50% mujeres y 50% hombres, lo que se ha llevado a la reforma de los estatutos de la Confederación General del Trabajo.

De esta manera, la evolución del principio de paridad en todos los espacios de la vida pública permeó al ámbito laboral, pues las reglas de la democracia igualitaria también se contemplaron para la regulación de los sindicatos. Esto no ha sido una concesión ni un tránsito natural, sino que es producto del movimiento de mujeres sindicalistas en el país, que llevaron la paridad a las discusiones normativas del mundo del trabajo (González, 2024).

Por eso, en nuestro país, a partir de ese año también se introdujeron reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que ahora contiene dos conceptos importan-

tes: 1) sindicalismo y reglas democráticas: voto personal, libre, secreto, directo e igualitario; y 2) la integración de las directivas sindicales se debe establecer la representación proporcional<sup>8</sup> en razón de género (DOF, 2019, p. 107); lo que en términos prácticos ya no debe entenderse como un sistema de cuotas, sino un sistema basado en una democracia paritaria: las mismas oportunidades y mismos resultados tanto para mujeres como para hombres.

Las exigencias de las mexicanas —como por ejemplo la Red de Mujeres Sindicalizadas (RMS), creada desde 1997— por incorporar la paridad en los órganos de gobierno de los sindicatos y en las estructuras de las organizaciones sindicales impactaron en una reforma laboral en materia de representación proporcional, sin embargo, el hecho de que ahora se considere la paridad como un principio implica que “lo proporcional” ya no se base en un sistema de cuotas sino en una regla constitucional que debe interpretarse en clave de igualdad sustantiva.

Además, la RMS ha puesto hincapié no sólo en la representación femenina en los sindicatos, sino, también, en la atención de las violencias sexuales que las trabajadoras experimentan en sus espacios laborales, así como en el fortalecimiento de los liderazgos femeninos al interior de sus organizaciones.

Esto implica que la paridad puede incorporarse en los órganos directivos de los sindicatos, en las planillas de las candidaturas (propietarios y suplentes) para contender a espacios directivos, en los registros y carteras de dichas organizaciones; incluso, el principio de alternancia que consiste en la sucesión en los espacios según el género que corresponda (Avante, 2024).

Más allá de eso, la incorporación de la paridad a los procesos democráticos en las organizaciones sindicales traspasa la negociación colectiva y el voto mismo (Villarreal, 2024), pues ahora se pone el foco en la participación femenina en la vida sindical, no sólo con la posibilidad de ocupar dirigencias generales o carteras específicas, que sigue siendo una tarea pendiente, porque, como se dijo al inicio, solamente el 14% de los sindicatos está dirigido por ellas, aunado a que 15 mil 871 ocupan alguna cartera y 596 lograron obtener un mayor rango en la organización (STPS, 2017), sino, también, en el hecho de que las agremiadas expresen sus necesidades, exigencias y/o demandas y el ser consideradas en condi-

---

<sup>8</sup> Es un sistema electoral que responde a un porcentaje de cuotas o de espacios que se asignan según el número de votos obtenidos; se considera más representativo que el sistema mayoritario porque incluye a grupos minoritarios históricamente excluidos y a partidos políticos que no son hegemónicos.

ción de igualdad que sus compañeros como ha ocurrido con el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Mineros, que ha impulsado la dignificación femenina en estos espacios laborales, o con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana que impulsa la igualdad entre los géneros a través de la emisión de protocolos específicos que han logrado la participación del 48% de agremiadas y la creación de comités de igualdad (STPS, 2017).

Finalmente, respecto a la participación femenina en los sindicatos, el lente gira hacia la representación paritaria, esto es, a la integración de planillas nacionales y seccionales para que ocupen dirigencias en ambas estructuras; y, además, para que las problemáticas que atañen a las mujeres: brecha salarial, ascensos, discriminación, violencias, corresponsabilidad familiar, participación y representación femenina (Villarreal, 2024) sean abordados como parte de la vida sindical en México.

Por ello, lo que se propone es que el principio de paridad en la vida democrática sindical ya no sea abordada desde el sistema de cuotas ni acciones afirmativas, sino como una regla constitucional que debe cumplirse, respetarse y garantizarse a todas las mujeres agremiadas en algún sindicato del país, para que los estatutos sean reformados como consecuencia u obligación de armonizarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los tratados internacionales de derechos humanos de los que México es parte; y, además, como una manera de equilibrar la subrepresentación femenina que históricamente ha estado presente en la vida laboral y sindical del país, por ejemplo, con acciones como: la armonización de los estatutos internos que establezcan la democracia paritaria en el sindicato, el diseño e implementación de protocolos de actuación de violencias por razón de género al interior de las organizaciones, promoción del liderazgo femenino a través de un programa para la igualdad sindical, creación de comité de igualdad entre los géneros; sanciones específicas a los agremiados que realicen acciones de discriminación y violencia contra sus compañeras, así como un área de acompañamiento y seguimiento de casos, entre otros.

Finalmente, hay que decir que ante la interrogante de cómo se está garantizando la paridad en la vida sindical en el país es necesario y urgente interpretar el principio de proporcionalidad a la luz de una regla constitucional basada en la igualdad sustantiva en vez de un sistema de cuotas y/o porcentajes, pues la democracia sindical paritaria debe, además, emprender el camino hacia la reforma urgente de los estatutos de cada sindicato, por lo que es necesario que se desa-

rrollen asambleas sindicales para la modificación de su normativa interna y que existan mecanismos de vigilancia del cumplimiento de este principio en toda la vida laboral y sindical en el país.

## Referencias

- Aldeguez Cerdá, Bernabé (2020). Democracia paritaria. *Eunomía. Revista en cultura de la legalidad*, (19), 342-364. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5716>
- Avante Juárez, Alejandro David (2024). Democracia paritaria. *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia* (pp.116-127). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Bonifaz Alfonso, Leticia (2022). El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos, 1-3. <https://www.scjn.gob.mx/node/26833#:~:text=La%20paridad%20es%20una%20igualdad,los%20espacios%20de%20decisi%C3%B3n%20p%C3%ABlica>
- Bourdieu, Pierre (2007). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bustillos Martín, Roselia (2015). Democracia paritaria y ciudadanía de las mujeres en construcción. Proceso electoral 2014-2015. *Revista Justicia electoral*. (16), 53-94.
- CEPAL (2007). *Consenso de Quito*. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.
- Cobo Buedía, Rosa (2004). Sexo, democracia y poder político. *Feminismo/s*, (3), 17-29. <https://doi.org/10.14198/fem.2004.3.02>
- Comisión Interamericana de Mujeres (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Organización de los Estados Americanos.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2025). *Ley de derechos civiles en EUA. Avance en integración racial y contra la segregación*. <https://www.cndh.org.mx/noticia/ley-de-derechos-civiles-en-eua-avance-en-integracion-racial-y-contra-la-segregacion>
- DOEUM (1947). Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. *Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos*, CLX(35), Presidencia de la República.
- DOEUM (1953). Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. *Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos*, Presidencia de la República.
- DOF (1993). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- DOF (1996). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.

- DOF (2008). Decreto por el que se expide el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- DOF (2014). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral. *Diario Oficial de la Federación*, Presidencia de la República.
- DOF (2019). Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros. *Diario Oficial de la Federación*, Presidencia de la República.
- DOF (2019). Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- González Nicolás, Inés (2024). Democracia paritaria. *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia*, 116-127.
- National Archive (17 de junio 2022). La Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. <https://www.archives.gov/espanol/recursos-para-docentes/derechos-civiles-de-1964>
- Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- ONU-Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. *Declaración política y documentos resultados de Beijing*+5.
- Primera Cumbre Europea (1992). Declaración de Atenas. Adoptada en la Primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”.
- Recéndez Guerrero, Emilia & Rivero Garza, Adriana Guadalupe (2023). El feminismo en Zacatecas: entre la lucha social, la academia y la conciencia colectiva 1969-1989. *Espacios de transformación y cambio. Historia de los movimientos feministas en México*. (pp. 301-335). UAM-Xoc y Fides Ediciones.
- Rudecino, Araceli (2007). Recuperación de la historia del primer grupo feminista en la UAZ. *Mucho más que dos*. UAZ. (pp. 457-462). UAZ.
- Scott, Joan Wallach (2012). *Parité. Equidad de género y la crisis del universalismo francés*. Cuevas Mesa, Guillermina (Trad.). Fondo de Cultura Económica.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (20 de noviembre de 2027). Tiene STP registradas a 3 mil 347 agrupaciones sindicales del fuero federal. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Tiene%20STP%20registradas%20a%203,Social%20%7C%20Gobierno%20%7C%20gob.mx>

- Segovia Villeda, José de Jesús (2020). *Derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad: medidas cautelares y modelos de protección*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000801830/3/0801830.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). *Igualdad y no discriminación. Cuadernos de jurisprudencia*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Torres, Leticia (2011). La presencia de las mujeres en el movimiento de 1977, parteaguas en la historia de la UAZ y Zacatecas. *Autonomía y sociedad en Zacatecas*. (pp. 217-229). UAZ.
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación [TEPJF] (2024). Paridad de género en el ámbito político electoral. Concepto, historia y contemporaneidad. *Paridad de género en gubernaturas*, 25-36. [https://www.te.gob.mx/editorial\\_service/media/pdf/260820241501265850.pdf](https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/260820241501265850.pdf)
- Villareal Reyes, Alma Ruby (2024). Democracia paritaria. En Molina Martínez, Sergio Javier (coord.). *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia* (pp.128-133). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Young, Iris Marion (2000). *La justicia y la política de la diferencia*, (trad. de Silvina Álvarez). Cátedra.

# MUJERES EN ESPACIOS DE DECISIÓN. UN ALTO COSTO POR EL EJERCICIO PLENO DE SUS DERECHOS

*Verónica Aguilar Vázquez*

*No nos tiene que costar la vida o la familia, la política  
no se puede hacer en medio de un panorama oscuro.*

Elisa Zepeda Lagunas

## Antecedentes

El papel de las mujeres dentro de la sociedad ha evolucionado en los últimos años, si bien, la lucha por alcanzar el reconocimiento como persona, ciudadana y sujeta de derechos es tan antigua como su propia existencia, en el último siglo los cambios son perceptibles, pero aún insuficientes. Son innegables los avances a partir de 1947 con la conformación de la Organización de las Naciones Unidas y, dentro de ella, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que más tarde se convirtió en la División para el Adelanto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de la Naciones Unidas (ONU MUJERES, s/a).

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se enfocó en generar convenciones internacionales que cambiaran las leyes discriminatorias,<sup>1</sup> dentro de los principales aportes de esta Comisión fueron las realizadas a la Declaración Universal de Derechos Humanos, incidiendo con la supresión del término “los hombres” como referencia a la humanidad, germinando la semilla del cambio de lenguaje con la inclusión de las mujeres y con ello la visibilización en todos los ámbitos (ONU MUJERES, s/a).

la Comisión inició una evaluación de la condición jurídica y social de la mujer a escala mundial. Se llevó a cabo amplias investigaciones gracias a las cuales se obtuvo un detallado panorama, país por país, de la situación política y jurídica de las

---

<sup>1</sup> Dentro de las convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer se encuentra la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en el año de 1953, con la finalidad de reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres. México ratificó esta Convención el 23 de marzo de 1981 y la publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1981.

mujeres, que con el tiempo serviría de base para la redacción de los instrumentos de derechos humanos. (ONU MUJERES, s/a, párr. 1)

Dentro de las convenciones relevantes para la consolidación de los derechos de las mujeres se encuentra la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, mejor conocida como CEDAW,<sup>2</sup> cuya finalidad, por un lado, es erradicar todas aquellas acciones que producen, reproducen y perpetúan la desigualdad de las mujeres y, por el otro, establecer los principios que permitan generar un equilibrio en las condiciones de desarrollo entre mujeres y hombres con vista a transitar hacia sociedades realmente democráticas e igualitarias que garanticen el ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y, derivado de ello, tener una participación activa en la vida pública y política de sus comunidades; esta participación no sólo como votante, sino como candidata a un cargo de elección popular.

### **La violencia en contra de las mujeres: el origen y la lucha por revertirla**

El artículo “Los cuerpos del sistema sexo/género: Aportes teóricos de Judith Butler” nos muestra los intentos de visibilizar a las mujeres en la esfera de lo social, de explicar la opresión y alcanzar el logro de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres en todos los ámbitos —tal como lo menciona—, aunque las formas de explicar la subordinación fueron diversas, todas tomaban como referencia la categoría mujer (Martínez, 2011).

Al introducir la categoría género se nos permite incluir un análisis para comprender la diferencia entre mujeres y hombres que da origen a la desigualdad, es decir, al comprender que a la diferencia biológica que nos da el sexo se le asigna un rol de acuerdo a los genitales con los que se nace —un concepto que socialmente se construye—, creando una serie de estereotipos que se van normalizando y naturalizando hasta crearlos como “el deber ser” dentro de un determinado contexto sociocultural. En ese sentido, llega a interiorizarse como una norma la subordinación de lo femenino a lo masculino, de desvalorizar y devaluar lo primero y ultravalorar lo segundo.

---

<sup>2</sup> La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; México la suscribió el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

En este sistema de creencias y valores construido se toman como ciertos los parámetros asignados, considerando como regla lo que entendemos que debe ser un hombre y que debe ser una mujer. Roles y estereotipos que se van gestando desde el vientre materno, espacio donde se deja caer todo el peso de la cultura patriarcal impregnada de machismo, entendiendo a éste

como el término de uso social y académico que engloba un conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan, preservan la estructura de dominio masculino y hetero normado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos. El comportamiento machista ha sido denunciado como una parte sustancial de la cultura patriarcal que discrimina y oprime no sólo a las mujeres, sino a las personas de la diversidad sexual. (INMUJERES, s/a, párr. 1)

Al romper con estos patrones de conducta se genera una oleada de violencia con la que se pretende castigar a las prófugas de las exigencias sociales con una serie de acciones u omisiones, causándoles daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o incluso la muerte; todo esto, tanto en el ámbito privado como en el público, tal como lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el artículo 5.

Dentro de este análisis logran conceptualizarse otros tipos de violencia de género conforme las mujeres van desarrollándose lejos de la privacidad de lo doméstico, en espacios laborales, educativos, deportivos, religiosos, instituciones públicas y/o privadas, derivándose de ello múltiples tipos de violencia que van escalando hasta llegar a la más atroz de todas: la feminicida “resultante de las estructuras culturales e históricas del patriarcado; es vital reconocerla y erradicarla, ya que es una de las expresiones más extremas de violación a los derechos humanos de las mujeres” (INMUJERES, s/a) y un asunto de salud pública (Ruiz, 2017).

La violencia de género en contra de las mujeres pretende controlar el comportamiento de aquéllas que han roto el estereotipo asignado socioculturalmente, donde es destino el matrimonio y la maternidad —en ese orden—. Quienes lo desafían se convierten en potenciales víctimas en cualquier modalidad de los diversos tipos de violencia,<sup>3</sup> ya que hombres y mujeres nos encontramos inmer-

---

<sup>3</sup> Los tipos de violencia contra las mujeres son: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual, violencia a través de interpósita persona, vio-

sos en este sistema de creencias y valores como operadoras y operadores en toda la estructura social de la que formamos parte: la familia, escuela, religión, medios de comunicación e instituciones gubernamentales, reforzando en el imaginario colectivo esta supremacía de lo masculino sobre lo femenino, donde las mujeres se objetivan y cosifican, convirtiéndose en propiedad de otros, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión, por tanto, mercancías intercambiables de uso, reúso y desecho.

En la *Contra-pedagogía de la crueldad* “La repetición de la violencia produce un efecto de normalización de un paisaje de crueldad y, con esto, promueve en la gente los bajos umbrales de empatía indispensables [...] explica cómo toda actividad de desarrollo, ya sea empresarial, comercial, minera, militar, etc., al instalarse viene precedida por espacios dedicados a la explotación y exhibición del cuerpo-cosa de las mujeres, como conviene al consumo de esta fase apocalíptica del capital” (Segato, 2018, s/p).

Esto, en asociación con el biopoder, que coloca en los cuerpos el foco de la gestión, y la técnica pastoral, que conduce y produce rebaños por la producción y control de subjetividades, resulta en un nuevo paradigma de territorialidad, es decir, de la concepción y definición de lo que sea territorio. Esto tiene un fuerte impacto, por lo tanto, en la posición y el papel del cuerpo de las mujeres, por ser éste, ancestralmente, cognitivamente afín a la idea de territorio. (Segato, 2014, p. 34)

Como nos señala Segato (2014), los cuerpos de las mujeres son territorios en disputa, lo que permite a los hombres alcanzar el mandato social de la masculinidad, centrando la atención en su propio placer y satisfacción a través de la utilización del cuerpo de las mujeres, sin espacio para el placer mutuo o para el cuidado y la corresponsabilidad; posicionándolos como fuertes, potentes, dominantes, agresivos, omnipotentes, con capacidad para proteger, proveer y defender, por lo tanto, todas las versiones que no se correspondan con este modelo, resultarán inadecuadas y serán sancionadas socialmente con castigos y violencias. Considerando que la masculinidad se legitima a través de la validación homosocial, es decir, entre hombres se aprueban y validan, ejecutando actos heroicos, asumiendo

---

lencia obstétrica, violencia institucional, violencia política, violencia digital y mediática y violencia feminicida; y las modalidades de la violencia son: violencia en el ámbito familiar, violencia laboral y docente, así como violencia en la comunidad.

do riesgos —en ocasiones innecesarios— para que otros hombres confirmen su virilidad, en el mismo sentido, se les impone la responsabilidad de proteger a quienes consideran vulnerables y de su propiedad, como es su esposa, sus hijos e hijas (Ministerio de las Mujeres... s/a).

En ocasiones, este control también alcanza a otras mujeres cercanas a su entorno, con las que sólo comparte relaciones de trabajo o de estudio, lo que conlleva conductas arraigadas de acoso y hostigamiento sexual permitidas socialmente, provocando una constante situación de riesgo para las mujeres, a quienes se les carga la responsabilidad de la culpa al señalarlas y cuestionarlas sobre su conducta, vestimenta, presencia en algún espacio, ejercicio de alguna libertad, justificando a los agresores y minimizando el hecho. Pero, no sólo los hombres cercanos a las mujeres: padre, esposo, novio, pareja, hermano, hijo, abuelo, amigo, compañero de trabajo, docentes, etc., son quienes objetivan y cosifican a las mujeres, sino también las grandes corporaciones lo hacen públicamente a través de los diferentes medios de comunicación, dando cause a una introyectada violencia simbólica que impacta en la forma en que interpretamos nuestra realidad, o dicho de otra manera, en cómo justificamos una evidente discriminación y exclusión social de las mujeres.

Este trato diferenciado lo consolida el propio Estado a través de sus múltiples instituciones. Las deficiencias del Estado se evidencian en las políticas públicas, las cuales se encuentran sesgadas por carecer de la concientización de la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, lo que imposibilita una aplicación eficiente y funcional de la perspectiva de género.

Los avances que hasta el momento se tienen son fruto de la lucha incansable desde el Feminismo y el movimiento amplio de mujeres por lograr el reconocimiento pleno de las libertades fundamentales, donde descansa el derecho a una vida libre de violencia, así como derechos civiles y políticos, que permiten a las mujeres desarrollarse en el ámbito público, obtener autonomía de decisión e independencia económica, además de una participación activa en su comunidad, aspirando a las candidaturas para ocupar cargos de decisión por elección en cualquier nivel político, pero también aquellos otros puestos por designación directa o concurso.

Sin esta lucha activa del movimiento social de las mujeres jamás se hubiera dado la —aparente— buena voluntad de los gobiernos para incidir en una transformación social; por el contrario, siempre muestran gran resistencia a generar condiciones que permitan erradicar contextos hostiles, impulsar el desarrollo so-

cial de las niñas, jóvenes y mujeres para garantizar que accedan a mejores oportunidades en igualdad de condiciones con sus congéneres masculinos, razón por la cual, ha sido necesario la creación de mecanismos para el adelanto de las mujeres con acciones afirmativas, como son las fiscalías especializadas, centros de justicia, institutos y secretarías de la mujer, así como las cuotas de género que han transitado al principio constitucional de paridad o paridad en todo como coloquialmente lo conocemos.

El ejercicio pleno de los derechos de las mujeres sigue siendo un asunto pendiente y parte de la agenda política de los gobiernos, asentada dentro de las doce esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing como “la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones” (ONU MUJERES, 1995). Ahí se plantea la necesidad de disminuir las brechas de desigualdad, democratizar las actividades domésticas e incentivar la participación activa en la vida política de la comunidad para favorecer que cada vez más mujeres accedan a los cargos de decisión, no sólo con la representación a través de partidos políticos mediante elecciones populares, sino —también— como resultado de procesos de elecciones internas, por designación directa o concurso, en los que puedan desempeñarse libremente en igualdad de condiciones, sin que lleven el costo de una violencia extrema que implique riesgo a su integridad física, psicoemocional e incluso la vida —ya sea de ellas o de algún miembro de su familia— pérdida del patrimonio, exhibición pública de su intimidad o cualquier otra forma de ridiculización, denigración, amenaza o coerción que tenga como finalidad obstaculizar el desempeño en el cargo, el retiro o la renuncia.

## **Los derechos políticos de las mujeres**

En este devenir histórico de lucha por generar mecanismos de avance para las mujeres se ha logrado que sean reconocidas como personas, transitar a ser ciudadanas con el goce de sus derechos plenos, al menos jurídicamente, aunque en la realidad el resultado se advierte distinto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4 establece que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.”<sup>4</sup> Si bien, por un lado,

---

<sup>4</sup> Párrafo reformado 15 de noviembre de 2024, anterior a esta reforma decía: “La mujer y el

tenemos los instrumentos internacionales que México ha firmado y ratificado, comprometiéndose a implementar acciones y estrategias a través de políticas públicas, por el otro, encuestas como las del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) y los Informes Sombra generados con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, nos dan cuenta de lo alejado de nuestra realidad y de la necesidad de generar una política integral que permita prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política en razón de género en contra de las mujeres.

Si analizamos sobre una línea del tiempo las condiciones de nuestras madres y nuestras abuelas en comparativa a nosotras, de nosotras con nuestras hijas y nietas, el resultado es palpable; aunque se encuentran en riesgo permanente de sufrir retrocesos, lo que genera que “todas las mujeres se levantan cansadas, se acuestan agotadas y, aun así, no dejan de trabajar todos los días para construir un mundo mejor” (Varela, 2017), pero, ¿cansadas de qué?, cansadas de la nueva misoginia que lo único que tiene de nueva son las formas, ahora mucho más sutiles, pero que menosprecia la palabra de las mujeres. Una misoginia que ha tejido sobre el velo de la igualdad, que se sustenta en la cultura del simulacro, es decir, cambiar todas las apariencias para que nada cambie (Varela, 2017); podemos atestiguar estas nuevas formas de violencia, trasladadas al espacio virtual, por citar un ejemplo: los gobiernos de todos los niveles establecen en sus planes de desarrollo políticas de igualdad, sin embargo, no han logrado revertir la realidad de la feminización de la pobreza, la sobre carga por las tareas de cuidado y crianza y el bajo porcentaje —aún— de mujeres en espacios de decisión de primer nivel; este dato se vuelve relevante si consideramos que la participación activa de las mujeres en la vida política de su comunidad es una exigencia para avanzar hacia una cultura democrática efectiva y real que pueda contribuir a la transformación del entorno, al desarrollo sostenible y a transitar a estadios civilizatorios, más justos e igualitarios.

Una vez que en nuestro país se generaron las condiciones para ejercer los derechos civiles y políticos por parte de las mujeres, a partir de la Convención Interamericana sobre los Derechos Políticos de la Mujer, adoptada el 2 de mayo de

---

varón son iguales ante la Ley”, reforzando el estereotipo socialmente construido de los valores que se le atribuyen al varón, como valiente, esforzado, varonil, viril, etc., cargándole un evidente sexismo a la palabra.

1948,<sup>5</sup> donde se les garantiza el derecho al voto y a ser elegibles para ocupar un cargo público de representación política, han enfrentado una serie de obstáculos para ejercer ese derecho; pese a los avances alcanzados se les presenta una contrarrevolución que las frena y embate, queriendo volverlas al ámbito doméstico, a dar continuidad al mandato social de la feminidad, que tiene como destino el ser madre esposa, confrontándolas cotidianamente con conductas sutiles de resistencia, enmarcadas en el falso apoyo de los aliados, utilizándolas para acceder a ciertos cargos de decisión, pero condicionadas a recibir instrucciones directas de ser, hacer o dejar de hacer, so pena de castigo, exclusión o marginación, conductas que se enmarcan en violencia política y en violencia política en razón de género, basada en la premisa equivocada que sostiene “hay espacios donde las mujeres no deben estar”. Las mujeres que toman decisiones en los cargos públicos son violentadas porque trastocan una estructura de poder que se ejerce en los espacios que tradicionalmente han sido vedados para ellas y de uso exclusivo para ellos, las ven ajenas, intrusas, invasivas y eso provoca violencia.

Las interpretan como una amenaza de pérdida de privilegios, de prerrogativas, de espacios de poder, entes con quienes se les dificulta negociar o acordar, porque hablan lenguajes distintos, porque se rehúsan a reconocerlas como iguales, como interlocutoras, porque ejercen el poder de manera distinta, porque para ellas, es inviable compartir un espacio de diálogo en burdeles, cantinas o cualquier centro de explotación de mujeres, de los que ellos son asiduos visitantes, olvidando que esos cuerpos que ven como “sus” objetos de placer, son la madre, la hija o la hermana de alguien.

Con la llegada de las mujeres a los espacios de decisión y ocupación de cargos públicos por elección se detonaron una serie de conductas enmarcadas como violencia política, consistente en el uso de la fuerza física o psicológica, en atentados contra sus pertenencias, derivada del ejercicio del poder, para que se abstengan de dirigirse contra el sistema o política imperante (poder hegemónico), con la finalidad de menoscabar o anular el goce y/o ejercicio de los derechos políticos y de las prerrogativas inherentes. Este tipo de violencia puede ser perpetuada por agentes del Estado, colegas de trabajo, partidos políticos o sus representantes, medios de comunicación y en general cualquier persona o grupo de personas; puede manifestarse en acciones como: registros simulados de candidatas que renuncian a sus cargos para cederlos a suplentes hombres, registro

---

<sup>5</sup> México aprobó su suscripción el día 18 de diciembre de 1980.

de mujeres exclusivamente en distritos perdedores, amenazas a mujeres que han sido electas, distribución desigual de los tiempos en medios de comunicación y en los recursos para las campañas, obstaculización de la participación de las mujeres y muchas más. Es necesario que este tipo de violencia reciba atención inmediata para consolidar en el país una paridad de género (INMUJERES, s/a).

El concepto de violencia política se volvió insuficiente y evolucionó a la violencia política contra las mujeres en razón de género, si bien el primero también se ejerce sobre los hombres, era indiscutible que hacia las mujeres se ha dirigido con una intencionalidad más dolosa y agresiva, dando como resultado el concepto contenido en el artículo 20 bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (LGAAMVLV, 2007, artículo 20)

Debemos entender —tal como lo plantea la LGAMVLV— que las acciones u omisiones se basan en elementos de género cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer; destacan elementos de afectación desproporcionada, impactos diferenciados, perpetrada indistintamente por agentes estatales, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo, personas dirigentes de partidos políticos, militantes, simpatizantes, precandidatas, precandidatos, candidatas o candidatos postulados por los partidos políticos o representantes de los mismos; medios de comunicación y sus integrantes, por un particular o por un grupo de personas particulares. Estas conductas contenidas en el artículo 20 ter. incluyen el incumplimiento de las disposiciones jurídicas nacionales e internacionales; la restricción o anulación del derecho al voto libre y secreto de las mujeres, así como obstaculizar el derecho de asociación y afiliación a cualquier organización política; ocultarles información para el registro de sus candidaturas o para el desarrollo de cualquier actividad que implique la toma de decisiones en el desempeño de sus funciones que las pueda inducir al incorrecto ejercicio de sus atribuciones o en

su caso a la garantía del debido proceso; impedirles la competencia electoral en condiciones de igualdad; distribuir propaganda política o electoral que calumnie, degrade o descalifique a una candidata basándose en estereotipos de género que reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad o discriminación, con el objetivo de menoscabar su imagen pública o limitar sus derechos políticos y electorales; así como difamar, calumniar, injuriar o realizar cualquier expresión que las denigre o descalifique en el ejercicio de sus funciones políticas. A la vez, divulgar imágenes, mensajes o información privada por cualquier medio físico o virtual con el propósito de desacreditarla, difamarla, denigrarla y poner en entredicho su capacidad o habilidades para la política con base en estereotipos de género.

El artículo 20 ter. también contempla como violencia política en razón de género, amenazar o intimidar a una o varias mujeres, a su familia o colaboradores con el objeto de inducir su renuncia a la candidatura o al cargo para el que fue electa o designada, o bien, impedir, por cualquier medio que tome protesta de su encargo, asista a las sesiones ordinarias o extraordinarias o a cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones y el ejercicio del cargo, impidiendo o suprimiendo su derecho a voz y voto.

Dentro de este mismo tipo de violencia se considera la restricción de derechos políticos de las mujeres con base en tradiciones, costumbres o sistemas normativos internos o propios; discriminar por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, impedir o restringir su reincorporación al cargo tras la licencia de maternidad o de cualquier otra licencia relacionada con su condición de mujer o de madre.

La violencia política en razón de género también se presenta cuando se pretende limitar o negar arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo que ocupe la mujer, incluido el pago de salarios, dietas u otras prestaciones asociadas; obligar a una mujer, mediante fuerza, presión o intimidación, a suscribir documentos, avalar decisiones contrarias a su voluntad o a la ley; por consiguiente, obstaculizar, impedir el acceso a la justicia para proteger sus derechos políticos; o bien, imponer sanciones injustificadas o abusivas; o dañar la dignidad, integridad o libertad en el ejercicio de un cargo político, público, de poder o de decisión, que afecte sus derechos políticos y electorales.

Con estas expresiones de la violencia política en razón de género se pugnó para que fueran tipificadas e incorporadas como delito al Código Penal para el Estado de Zacatecas en el artículo 267 bis. Un delito con una penalidad muy baja, que no se encuentra dentro del catálogo de delitos graves, a pesar del im-

pacto que tiene en la vida de las mujeres y en su entorno, aunado a la poca garantía que ofrece el Estado para investigarlo y sancionarlo.

Como evidencia de la comisión de este delito tenemos las cifras que registró el INE: “En 2020, se denunciaron 21 casos de violencia política contra las mujeres en razón de género. Al 1 de septiembre de 2023, se habían acumulado 301 casos” (INE, 2023), con actos como la intimidación, la exclusión, la difamación, el acoso sexual, la agresión física o verbal, las amenazas contra ellas o algún miembro de su familia, entre otras, pero todas encaminadas a menoscabar los derechos políticos de las mujeres.

En este contexto, se escapan a la protección de la ley y del Estado las mujeres que ocupan espacios de decisión en cargos que no son producto de una elección popular, sino de elecciones al interior de los órganos autónomos o por concurso o designación directa; pero, al igual que las primeras, también sufren una serie de conductas que perfectamente encajan en este tipo penal y en la conceptualización de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Existe, además de los vacíos legales, una falta de empatía y disposición por parte de las autoridades para acatar lo que les mandata la ley y dar cumplimiento al respeto, promoción, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres, y para prevenir, atender, investigar, sancionar —por acción o por omisión— y reparar las violaciones a los mismos conforme lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo primero (CPEUM, 1917).

Las mujeres que aspiran a ocupar un cargo dentro de un organismo autónomo enfrentan un doble reto, por un lado, los vacíos legales, que las dejan en completo estado de indefensión al interior de las instituciones, la ausencia o ineficacia de un mecanismo que dé garantía de respetar este derecho, al exterior la estructura judicial que se declara incompetente para resolver; y, por el otro, los elementos subjetivos que acompañan, la falta de voluntad institucional para garantizar el acceso al ejercicio pleno de estos derechos, excluyéndolas de los equipos y grupos políticos que acuerdan la sucesión del poder constriñéndose al “club de Toby”<sup>6</sup> de donde ellas no forman parte; es decir, las mujeres son consideradas sólo si resultan cómodas y manipulables.

Los testimonios presentados en “Historias de Violencia hacia las Mujeres en Política en América Latina” (ONU, 2019) nos muestran evidencia clara de lo que

---

<sup>6</sup> El Club de Toby se trata de un lugar donde los varones se juntan entre ellos, separados dra-

viven nueve mujeres en diferentes países, pero todas coincidentes en la pretensión de controlarlas, anularles sus derechos y menoscabar sus prerrogativas, con humillaciones, ataques directos a su dignidad, amenazas a su integridad física y su vida, a sus orígenes, color de piel, vestimenta, los altos costos para acceder a la justicia, el desconocimiento de las instancias a las que se puede y debe recurrir y el corto tiempo para ejercer el derecho de defensa.

Las mujeres que resisten lo hacen porque son conscientes del deber de mejorar el entorno para todas las que vienen y vendrán después, para que encuentren espacios menos hostiles, transformar las premisas sociales y demostrar que las mujeres sí pueden dialogar, acordar, organizarse y generar alianzas para impulsarse de manera colectiva, empoderarse y llegar juntas a las metas que se propongan, para transitar a mejores estadios de vida comunitaria, democrática, justa, igualitaria y sostenible.

### **Ejemplo de Violencia Política en razón de género. Caso UAZ<sup>7</sup>**

El Principio Constitucional de Paridad en todo está pendiente de aplicarse al interior de los órganos autónomos, incluidas las universidades públicas, las cuales presentan una resistencia argumentada de manera alevosa, dolosa y anticonstitucional, basada en la mal entendida autonomía universitaria, cuando debieran ser los espacios transformadores de la realidad a través de la formación académica, la generación de conocimiento y, con ello, impactar hacia la sociedad con propuestas y ejemplos progresistas.

Para elegir autoridades universitarias, posteriores al año 2019, debió haberse aplicado este principio, conformando planillas paritarias para la contienda, conforme lo establece el artículo 41 segundo párrafo de la Constitución Política

---

máticamente de las mujeres; definido como un lugar exclusivo donde las mujeres son excluidas. Consultado en [https://www.academia.edu/10150252/\\_El\\_Club\\_de\\_Toby\\_los\\_espacios\\_entre\\_hombres\\_en\\_la\\_construcci%C3%B3n\\_de\\_la\\_masculinidad](https://www.academia.edu/10150252/_El_Club_de_Toby_los_espacios_entre_hombres_en_la_construcci%C3%B3n_de_la_masculinidad)

<sup>7</sup> UAZ. Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, Institución que requiere un análisis profundo que conlleve una modificación integral de la normatividad interna armonizándola a los instrumentos internacionales que México ha firmado y ratificado, a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente en lo que respecta a la materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que dice: “La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los órganos autónomos se observará el mismo principio” (CPEUM, 1917, artículo 41. Énfasis añadido.). Quedando establecido en el artículo segundo transitorio que en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del decreto correspondiente al 6 de junio de 2019 deberán realizar las adecuaciones normativas correspondientes a efecto de observar el principio de paridad de género establecido en esta Constitución, en los términos del segundo párrafo del artículo 41; sin embargo, no sucedió y hasta el momento tenemos normatividad que no se ha sometido a los procesos de armonización legislativa.

La generalidad de universidades públicas ha desatendido esta indicación, incluida la de Zacatecas, que, tras haber realizado elecciones en un contexto de pandemia de manera virtual bajo un proceso bastante cuestionado, dejó de lado este mandato constitucional, registrando planillas alejadas de este principio, lo que anuló el derecho de las universitarias a ocupar los cargos de decisión de primer nivel. En los 192 años que tiene de vida la Institución como máxima casa de estudios, ni en los 56 que tiene como Universidad Autónoma, ninguna mujer ha ocupado los espacios de decisión de primer nivel: rectoría, secretarías general, académica y administrativa.

En las elecciones realizadas en el año 2021 se violentó este principio, que ya obligaba a partir del 6 de junio del año 2019. Al acudir al Tribunal de Justicia Electoral para el Estado de Zacatecas (TRIJEZ), el cual se declaró competente para resolver, desechó por improcedente, al no tratarse “DE ELECCIONES POPULARES RECONOCIDAS CONSTITUCIONALMENTE”. “De manera que, no cualquier tipo de elección que se celebre mediante la emisión del voto directo, conlleva el ejercicio de un derecho tutelado en el sistema político electoral mexicano, sino únicamente aquellas en que los ciudadanos eligen a los representantes que ejercerán el Poder Público [en todos los niveles de gobierno]”.<sup>8</sup>

Resolución que deja en completo estado de indefensión a las universitarias, ya que, al interior de la institución, bajo el argumento de una mal entendida au-

---

<sup>8</sup> TRIJEZ-JDC-003/2020 Juicio ciudadano presentado el 21 de enero de 2021 por Verónica Aguilar Vázquez y otras, contra la Convocatoria y el Acuerdo para el proceso electoral ordinario 2020-2021, para elegir autoridades universitarias.

tonomía, se toma la decisión de no acatar los mandamientos constitucionales, pero no hay autoridad que pueda atender, revisar, resolver para proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres universitarias a la participación y representación política. Para ocupar cargos de decisión de primer nivel, se debe garantizar mínimamente la integración de las planillas de manera paritaria y establecer mecanismos para que los cargos de decisión se desempeñen libres de toda conducta de las contempladas en el artículo 20 ter. de la LGAMVLV.

El contexto al interior de la UAZ no permite que las mujeres universitarias accedan en igualdad de condiciones a los espacios de decisión de primer nivel. Aún persiste el control patriarcal del poder, que se da entre compadrazgos, amiguismos y cacicazgos. Con este antecedente tampoco se encuentra dentro de la Universidad un ente capaz de sancionar la violencia política y la violencia política en razón de género que viven las universitarias, que van desde actos de discriminación por emitir una opinión pública o fijar una postura política, hasta todos los tipos y modalidades de violencia dirigidos a aquéllas que ocupan espacios de decisión de segundo o tercer nivel (o de cualquier nivel); y al salir a denunciar externamente ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas, el argumento es similar, por lo que desechan las denuncias o las archivan.

Otro ejemplo igualmente ilustrativo de este tipo de violencia es el que enfrentaron las universitarias que integraron el Comité Ejecutivo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas para el periodo 2023-2026, a las cuales diversos personajes se dedicaron a sobre exigirles un cumplimiento que no reclamaron anteriormente a ningún comité ejecutivo encabezado por hombres, ni a los propios compañeros que junto a ellas también son parte de dicho comité. A través de las redes sociales se emitieron comentarios dirigidos a las compañeras que denostan y violentan, enfocados a su vestimenta, a su imagen, a sus amistades cercanas y a cuestionar los derechos que han adquirido como investigadoras; por primera vez se integran mujeres universitarias, que tienen estudios de posgrado y son miembros del Sistema Nacional de Investigadores; lo que debiera ser motivo de orgullo, las vuelve blanco de ataque.

A las compañeras no se les perdona arrancar al sindicato de las manos del grupo en el poder al vencer en las urnas a un candidato oficialista, y no por el significado de la derrota política, sino por ser contra mujeres que pretenden acceder al ejercicio del poder a través de la toma de decisiones. Para llegar a este momento, durante el ejercicio del comité ejecutivo 2017-2020 del Sindicato

del Personal Académico (SPAUAZ) un colectivo de docentes conformado por el Grupo de Acompañamiento a las Mujeres de la Comunidad Universitaria,<sup>9</sup> presentaron una propuesta<sup>10</sup> —previamente— para que se incorporara el principio de paridad en los Estatutos Generales, aprobada en la coordinadora de delegaciones, dando origen a la conformación paritaria de las carteras sindicales, con la intención de generar las condiciones que abrieran la posibilidad para que por primera vez una mujer llegara a ocupar la secretaría general del sindicato de personal académico.

Posterior a la aprobación de la propuesta, el siguiente comité ejecutivo (2020-2023) quedó distribuido con las carteras de manera paritaria, cinco para hombres y cinco para mujeres, más el secretario general, aunque, sin una diferencia sustancial en el desarrollo de las actividades. El fruto de esta propuesta, se vuelve sorpresa mayúscula, en la elección del comité ejecutivo (2023-2026) al resultar electa con diferencia de dos votos, la primera universitaria para dirigir las riendas del SPAUAZ, con un comité conformado mayoritariamente por mujeres, con una visión diferente, impulsando el beneficio colectivo, mediante procesos transparentes, logrando legitimarse al interior del gremio, pero a la vez, siendo “tiro al blanco” de violencia política en razón de género con las conductas que se

---

<sup>9</sup> El Grupo de Acompañamiento a las Mujeres de la Comunidad Universitaria se conformó en el mes de julio de 2019, anunciándose públicamente en el mes de marzo del año 2020. Este colectivo de docentes surge a raíz de la campaña “yo también fui acosada en la UAZ”, que derivó en la ubicación, amenaza y amedrentamiento a un grupo de estudiantes que abrieron una cuenta en la red social *twitter* para recibir denuncias contra el acoso y hostigamiento sexual principalmente. El arbitrario uso y abuso de autoridad, con la evidente ausencia de protocolos de actuación, de una ruta de atención y la total descoordinación institucional fueron consecuencia de que las universitarias enfrentaran un contexto sumamente hostil que comprometía el derecho a una vida libre de violencia y el desarrollo en espacios seguros; para minimizar esta situación el Grupo brinda asesoría y acompañamiento durante los procesos de queja o denuncia, evitando las revictimizaciones, disminuyendo el riesgo de deserción escolar por estos motivos y coadyuvando a la recuperación o reconstrucción del proyecto de vida, con la intención que se sancione a los generadores de violencia, buscando incidir en la erradicación de la protección de agresores, la aplicación de justicia selectiva y principalmente, que no se repitan los hechos.

<sup>10</sup> La propuesta presentada sugería desde un cambio en el lenguaje para desmasculinizarlo, erradicar el sexismo y hacerlo más incluyente, hasta propuestas muy específicas al momento del registro de las planillas contendientes que dieran garantía de una conformación paritaria, con la mira a generar las condiciones para que llegara la primera mujer a ocupar la Secretaría General del sindicato de personal académico.

han explicado en párrafos anteriores, y con la complicación de no tener una ruta institucional ni interna, ni externa, que proteja el goce y ejercicio pleno de sus derechos. Lo que nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de una modificación al tipo penal.

### **La propuesta: revisión y reforma al Código Penal para el Estado de Zacatecas**

El artículo 267 bis del Código Penal para el Estado de Zacatecas debe evolucionar, abrazando conceptos más amplios, reconociendo que los cargos públicos a los que accedan las mujeres pueden ser producto de una elección popular, de una elección no popular, como en el caso de órganos autónomos, donde se encuentran las universidades, así como por designación directa o concurso, lo que dará pie a una revisión y modificación del concepto planteado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la propia de cada entidad federativa. A manera de conclusión, se presenta la siguiente propuesta de modificación al artículo 267 bis del Código Penal para el Estado de Zacatecas:

Dice: Comete el delito de violencia política en razón de género, quien realice por sí o a través de terceros cualquier acción u omisión que impida, limite o restrinja los derechos político-electorales de las mujeres y el acceso a un cargo público o a las prerrogativas inherentes al mismo.

Debe decir: Comete el delito de violencia política en razón de género, quien realice por sí o a través de terceros cualquier acción u omisión que impida, limite o restrinja los derechos político-electorales de las mujeres, el acceso a un cargo público o a las prerrogativas inherentes al mismo, **producto de una elección popular, elección interna, designación directa o concurso.**

## Referencias

- Convenio OIT (2006). Convenios de la OIT y los derechos laborales de las Mujeres. Oficina Internacional del trabajo. Santiago.
- CPEUM (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente, última reforma publicada en el DOF el 17 de enero de 2025.
- CPEZ (1986). Código Penal para el Estado de Zacatecas. Última reforma 30 de noviembre de 2024.
- DOF (2007). Decreto por el que se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. Centro de Documentación, Información y Análisis, DOF, 1 de febrero de 2007. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/011\\_DOF\\_01feb07.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/011_DOF_01feb07.pdf)
- Hernández García, Ma. Aidé & Enriquez Estrada, Nayma (2021). *Las Mujeres de Cara a la Violencia Política en México*. Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca.
- INE (2023). Advierte INE incremento de quejas en materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género. Central Electoral. <https://centralectoral.ine.mx/2023/09/20/advierte-ine-incremento-de-quejas-en-materia-de-violencia-politica-contra-las-mujeres-en-razon-de-genero/>
- INMUJERES (s/a). Glosario para la Igualdad. Machismo. Instituto Nacional de las Mujeres. Gobierno de México. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/machismo>
- LGAMVLV (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF: 01/febrero/2007. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Martínez, Ariel (2011). Los cuerpos del sistema sexo/género: aportes teóricos de Judith Butler. *Revista de Psicología*, (12), 127-144. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5641/pr.5641.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5641/pr.5641.pdf)
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (s.f.). Los mandatos de masculinidad como factor de riesgo. Género y territorio: herramientas feministas para la gestión local. Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.
- ONU MUJERES (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf)

- ONU MUJERES (2019). Historias de violencia hacia las mujeres en política en América Latina. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- ONU MUJERES (s/a). Breve historia sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- Rostagnol, Susana (2003). El club de Toby. Los espacios ente hombres en la Construcción de Masculinidad. *Revista de Psicoterapia Psicoanalítica, Masculinidad*, (3), 27-34 junio 2003, AUDEPP/Trilce. Montevideo. [https://www.academia.edu/10150252/El\\_Club\\_de\\_Toby\\_los\\_espacios\\_entre\\_hombres\\_en\\_la\\_construcci%C3%B3n\\_de\\_la\\_masculinidad](https://www.academia.edu/10150252/El_Club_de_Toby_los_espacios_entre_hombres_en_la_construcci%C3%B3n_de_la_masculinidad)
- Ruiz Carbonell, Ricardo (2017). Mujeres y Derechos Políticos en México: una introducción conceptual. *Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática*, (38), México. INE. [https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2019/04/38\\_Mujeres\\_Y\\_Derechos\\_politicos\\_guias.pdf](https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2019/04/38_Mujeres_Y_Derechos_politicos_guias.pdf)
- Segato, Rita Laura (2018). *Contra-pedagogía de la crueldad*. 1ª edición. Prometeo Libros.
- Segato, Rita Laura (2014). *Las Nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las Mujeres*. 1ª edición. Pez en el árbol.
- Varela, Nuria (2017). *Cansadas. Una reacción feminista frente a la nueva misoginia*. Ediciones B.

## EL SPAUAZ A 50 AÑOS DE DISTANCIA: UNA LECTURA DE GÉNERO

*Norma Gutiérrez Hernández*

### Marco introductorio

La organización de las personas trabajadoras en México, en términos de lucha para la obtención de derechos laborales, es una tarea que en la actualidad todavía se está librando; así, de cara al siglo XXI, hay sectores sociales que no tienen prestaciones elementales, como por ejemplo el gremio de las sirvientas, quienes en general están a la deriva en cuanto a su condición y seguridad laboral, más aún, muchas de ellas, incluso, experimentan violencias de género en sus centros de trabajo (Becerril, 2023).

En este escenario, la Historia ha mostrado cómo, cuando se observan los inicios de la defensa de los derechos laborales de agrupaciones de trabajadoras y trabajadores con un lente de género, las batallas muestran una mayor intensidad si se trata de las primeras, en tanto que se enfrentan a escollos superiores por los sesgos de género, siendo objeto de distintos tipos de violencias, dada su conceptualización como “sexo débil”, su destino social asignado a un espacio doméstico y familiar y su consideración de menor valía.

En esta tesitura, es importante resaltar cómo el 8 de marzo, día internacional de las mujeres, oficializado por la ONU desde 1975 para su conmemoración, tiene un origen luctuoso en el siglo XIX, por la muerte de trabajadoras en fábricas de Estados Unidos por la defensa de sus derechos laborales. Llovera (2008) lo refiere en estos términos:

La situación de explotación de las mujeres trabajadoras, en especial, las obreras textiles en los países industrializados, marca el inicio de la lucha de la mujer en el mundo a finales del siglo XIX. Igualmente, cabe destacar la lucha de las mujeres textiles por mejores condiciones laborales. En Nueva York, a finales del siglo XIX, murieron unas mujeres quemadas en una fábrica, cuando el patrón cerró la puerta para impedir que se unieran a un grupo de trabajadoras, que se manifestaban contra las condiciones laborales de explotación. (p. 1)

Este hecho inefable es un legado en la memoria feminista que refiere incluso cómo la pérdida de la vida ha sido un precio que se ha tenido que pagar frente a la defensa de los derechos de las mujeres, como los de carácter laboral.

Así, la caracterización social de las mujeres sustentada en roles y estereotipos de género<sup>1</sup> ha tenido un eco mundial de larga data, el cual ha sido visibilizado por el feminismo como un obstáculo ingente para la obtención de derechos y participación de las mujeres en la esfera pública y su posterior inserción en puestos de toma de decisiones, todo lo cual explica la definición actual de género en el mundo, incluso, con importantes retrocesos.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Los estereotipos de género se conceptualizan como “creencias y atribuciones generalizadoras y socialmente construidas, acerca de cómo es y de cómo debería comportarse cada género. Eso significa que cuentan con dos dimensiones, una descriptiva y una prescriptiva. La dimensión descriptiva se refiere a las características que se atribuyen como propias a cada género, por ejemplo, el componente descriptivo del estereotipo femenino indica que las mujeres son débiles, afectuosas, comprensivas, maternales, emocionales y sensibles a las necesidades de los otros. La dimensión prescriptiva se deriva de la descriptiva e indica cómo deben comportarse varones y mujeres, es decir, lo que es deseable para cada género. Por ejemplo, el estereotipo femenino prescribe que las mujeres deben ser amantes de los niños (*y las niñas*) y ocuparse de las tareas de cuidado de los miembros de sus familias. Los rasgos atribuidos al estereotipo de lo masculino se asocian con la esfera pública, con la producción, el poder, la racionalidad, la fortaleza, el talento y la habilidad; mientras que los referidos al estereotipo de lo femenino asocian a la mujer con el ámbito privado, la fragilidad, la reproducción y las tareas de cuidado. Los estereotipos de género llegan a convertirse en un hecho social tan fuerte que terminan por creerse y aceptarse como algo natural” (García, D’Adamo & Gavensky, 2018, p. 116).

<sup>2</sup> Un ejemplo ilustrativo es el saldo que ocasionó en las mujeres la pandemia del COVID-19. De esta manera, en uno de los múltiples Informes que realizó la ONU sobre la igualdad de género, se reportó que “la meta [...] contemplada también dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, está aún muy lejos de alcanzarse y que, además, la pandemia de COVID-19 ha supuesto un claro retroceso en este camino, evidenciándose un **aumento de la violencia de género y un estancamiento en el progreso hacia la paridad de género** [...] solo se han logrado avances modestos en términos de derechos de las mujeres y empoderamiento económico, mientras que, en relación con los indicadores de empleo y violencia doméstica, **la situación no ha mejorado desde el primer informe hace 25 años**” (ONU, 2020, s/p. Énfasis en el original). Al término del confinamiento, el panorama había eco a lo anterior: “El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Panorama de género 2022 demuestra que, al ritmo de progreso actual, nos puede llevar cerca de 300 años alcanzar una plena igualdad de género. Los desafíos mundiales, como la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias, los conflictos violentos, el cambio climático y los retrocesos en los derechos en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres exacerban aún más las disparidades de género” (Naciones Unidas,

De manera particular, fue la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing, China (1994), donde se puso el acento en ello, pugnando por una deconstrucción de los roles de género entre los sexos, más aún, se puntualizó la importancia de que los niños (literal, sólo varones), a través de una formación educativa, “adquirieran los conocimientos necesarios para hacerse cargo de sus propias necesidades domésticas y compartir responsabilidades de sus hogares y de la atención de las personas a su cargo” (ONU Mujeres, 2014, p. 57).

En este tenor, es relevante comentar que apenas el modelo educativo nacional en todos sus niveles está retomando este planteamiento de Beijing (más de tres décadas después), por lo que la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, así como en la cultura escolar y organizacional de los centros educativos, al menos ya están presentes en la legislación, a saber: Ley General de Educación (2019) para preescolar, primaria y secundaria; Marco Curricular Común (2022) para educación media superior; y Ley General de Educación Superior (2021) referente a licenciaturas y posgrados (Gutiérrez, 2024; Gutiérrez, García & Rodríguez, 2024; Gutiérrez, 2025).

Visto en estos términos, para los fines de esta investigación, es necesario escudriñar dónde están los antecedentes de las peleas que han protagonizado las trabajadoras en el país en los lineamientos señalados en aras de enmarcar en el pasado su trayectoria para entender la definición histórica presente, en especial, las mujeres y los lastres por los que han tenido que transitar quienes han recorrido espacios en el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ), tema central de este trabajo.

### **Algunos antecedentes sobre las organizaciones de mujeres en Zacatecas: tan sólo una pincelada**

El siglo XIX, como a nivel nacional, ha sido el escenario cronológico del inicio de las contiendas de las zacatecanas en pro del acceso a su educación, mejores condiciones laborales, igualdad salarial, derechos y acceso a la vida pública. Así, Galeana (2018) refiere cómo:

---

2022, s/p). Finalmente, hace apenas un par de días, Irak legalizó el matrimonio entre adultos y niñas de 9 años, sin contar con los enormes desaciertos que también existen para las mujeres, como otras acciones legales y religiosas que acrecientan la brecha de igualdad: “la poligamia, el repudio de la mujer en presencia de testigos varones, y la prohibición de que las mujeres musulmanas se casen con hombres no musulmanes” (Araya, 2025, s/p).

Una vez consumada la Independencia, después de la caída del Primer Imperio, un grupo de mujeres zacatecanas demandó al Congreso Constituyente de la primera república federal que se les reconociera como ciudadanas. También exigirían ese derecho ante el Congreso Constituyente de 1857. Sin embargo, ninguna de las constituciones de México en el siglo XIX le otorgó la ciudadanía a las mujeres. (p. 78)

Como se sabe, a partir del primer intento de República en México en 1824, tuvieron que pasar más de cien años para que las mujeres pudieran acceder a derechos políticos, empezando por su derecho a votar, mismo que primero fue otorgado a nivel municipal —situación que no aconteció con los varones— y, posteriormente, a nivel federal en 1953, hasta que, finalmente, las mujeres pudieron votar por primera vez a nivel federal en 1955 (Chapa, 2004).

En Zacatecas, este proceso de otorgamiento de derechos políticos a las mujeres ha derramado ya alguna tinta, mostrando los inicios intrincados de las mujeres en los escenarios y contiendas políticas de la mano de los cuestionamientos del discurso patriarcal, ante la jefatura de las primeras zacatecanas en puestos de toma de decisiones (López & Castañeda, 2015; Gutiérrez, 2023a).

Al margen de esta lucha política, otro antecedente significativo de las zacatecanas en cuanto a la pugna por la obtención de derechos labores fue en el campo educativo, particularmente con las maestras, quienes gracias a que sus congéneres pudieron acceder a una educación formal y profesionalización en esta misma centuria e insertarse al mercado laboral a partir de un capital educativo, un puñado de ellas, sobre todo de los sectores medios, presidieron el magisterio en la entidad obteniendo cierto reconocimiento social, autonomía y solvencia económica, al mismo tiempo que motivando e incidiendo para que otras mujeres también abrazaran las filas del profesorado (Gutiérrez, 2013).

En este sentido, desde las primeras décadas y durante todo el siglo XIX, en lo que fue la primera orientación profesional de las mexicanas, el magisterio, las profesoras estuvieron lidiando con importantes sesgos de género en su práctica laboral a pesar de ser protagonistas del ejercicio docente, incluso, feminizándolo desde el último tercio del siglo antepasado (Galván & López, 2008; Loyo & Staples, 2010).<sup>3</sup>

De esta manera, una historiadora local comenta que a finales del siglo XIX y

---

<sup>3</sup> En la actualidad, el país sigue con una feminización del magisterio. De esta forma, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: en el 2021 había 1,646,051 maestros y maestras en educación básica, cifra que en un 69% correspondía a las mujeres (Sistema de Indicadores de Género, 2022).

principios del XX, las profesoras zacatecanas recibían menores salarios respecto de sus homólogos y no ocuparon puestos de toma de decisiones, por ejemplo, en la Comisión de Instrucción Pública de la Asamblea Municipal o como inspectoras y/o funcionarias en las instituciones educativas que estableció el gobierno del estado en este periodo, a diferencia de otras latitudes geográficas del país donde sí las hubo (Gutiérrez, 2013).

Las maestras zacatecanas se comenzaron a organizar a principios del siglo XX en conjunto con los profesores, teniendo como marco contextual las primeras sociedades pedagógicas que se establecieron en el país; la iniciativa de ello correspondió al maestro Manuel Santini, quien a través del rotativo *La Unión*, en 1909 convocó al colectivo magisterial a conformar la “Asociación de Educadores Zacatecanos” (Gutiérrez, 2023b). En la siguiente tabla se advierten los estatutos que definían la sociedad:

*Tabla 1. Estatutos de la Asociación de Educadoras y Educadores Zacatecanos*

| <b>Fracción</b> | <b>Contenido</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I               | Buscar todos los medios posibles para asegurar la subsistencia del profesor en su ancianidad.                                                                                                                                                                                                    |
| II              | Premiar a los que con decidida abnegación trabajan y han trabajado en beneficio de la niñez.                                                                                                                                                                                                     |
| III             | Velar por el bienestar de todo el profesorado.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| IV              | Proteger a las familias de los profesores extintos.                                                                                                                                                                                                                                              |
| V               | Instruirse mutuamente para lo cual habrá una publicación semanal en la que colaborarán todos los asociados, ya con objeto de hacerse consultas, ya para exponer sus ideas sobre tal o cual punto pedagógico.                                                                                     |
| VI              | Remitirse mutuamente ejemplares de minerales, aves o plantas con las descripciones u observaciones necesarias, así como remitir a la Junta Directiva dibujos o fotografías de todo aquello que a la instrucción convenga, cuyos dibujos o fotografías se publicarán en el órgano de la Sociedad. |
| VII             | Levantar el ánimo de los asociados, recordándoles constantemente cuál es su papel en la obra de la civilización, cuan culpables son los maestros que no cumplen con su deber y cuánta satisfacción experimenta el que se sacrifica en aras de la patria.                                         |
| VIII            | Procurar tener al corriente a los asociados de todo aquello que concierne a los avances de la pedagogía.                                                                                                                                                                                         |

Fuente: Elaboración propia a partir de *La Unión*, Año I, Núm. 18, Guadalupe, Zacatecas, 22 de agosto de 1909, p. 3. Cit. en Gutiérrez, 2023b, p. 40.

Como es inteligible advertir, los preceptos de esta primera Sociedad del gremio magisterial en Zacatecas, fueron indiferentes a cualquier demanda de género, lo cual se puede percibir desde la escritura androcéntrica de sus lineamientos. En realidad, no podría ser de otra forma, porque como advierte Tuñón (1998), apenas en el Porfiriato (1876-1910): “el feminismo asoma la cara” (p. 133). Así, tuvieron que pasar todavía algunas décadas para que las mexicanas, de manera paulatina, pudieran adquirir una conciencia de género, misma que les impulsara a desarrollar un discurso feminista beligerante respaldado en diversas acciones, lucha que sigue en la actualidad con logros importantes, aunque insuficientes, como el que las mujeres sean interlocutoras en una esfera pública y presidan en igualdad de condiciones puestos de toma de decisiones, tema del siguiente apartado.

### **Sesgos de género y su incidencia en el techo de cristal**

ONU Mujeres, la instancia de la ONU establecida en el 2010 para el avance de la igualdad de género en el mundo, tiene cinco demandas específicas para las mujeres: una vida libre de violencias, empoderamiento, liderazgo, que sean partícipes de todos los ámbitos en los procesos de paz y seguridad y “hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo” (ONU Mujeres, s/a, s/p). Estos cinco requerimientos se erigen en las banderas centrales de la lucha feminista desde hace varios años y aún en la actualidad. Ciertamente, el escenario internacional no es del todo promisorio para que las niñas, jóvenes y mujeres vivan sin violencias, estén empoderadas, se erijan como lideresas y presidan puestos de toma de decisiones, participen en los procesos de paz y seguridad y que los países donde viven tengan como eje transversal la perspectiva de género como política pública.

A tono con esto, existe un indicador que analiza las disparidades entre las mujeres y los hombres, conocido como brecha de género, mismo que puntualiza sobre los derechos, los recursos y las oportunidades entre ambos sexos. Este indicativo es ponderado cada año por el Foro Económico Mundial desde el 2006, atendiendo a cuatro rubros específicos: economía, educación, salud y política (Sebastiá, 2020, s/p).

En el último Informe del Índice Global de Brecha de Género 2024, se subrayó que a nivel internacional: “entre 2006 y 2023, la igualdad de género avanzó de

64.3 a 68.5 en una escala de 0 a 100. El progreso es lento y a este ritmo tomará **134 años cerrar las brechas de género en el mundo**, es decir, hasta cinco generaciones” (IMCO, 2024, p. 1. Énfasis añadido). En el caso de México, el país obtuvo un 76.8, ocupando el lugar 33 de un grupo de 146 naciones; asimismo, se mantuvo en la misma posición respecto del Informe del 2023, pero “cayó un lugar en la región de América Latina y el Caribe. Esto posiciona a México en el lugar 7 de 22 a nivel regional, después de Argentina (77.2) Barbados (77.3), Chile (78.1), Costa Rica (78.5), Ecuador (78.8) y Nicaragua (81.1)” (IMCO, 2024, p. 1).

Un superávit que tiene México en este último Informe es en el rubro de la paridad de género en el poder legislativo, dato que obedece a las cuotas que se han ganado, incluso incorporadas como principio constitucional, gracias al movimiento feminista; mientras que un área de oportunidad importante está en el ámbito económico. De hecho, es en el que ocupa la posición más baja, con un puntaje de 61.2, en el lugar 109 de 146. Este indicador es significativo y revela que, en México, sólo el 46% de las mujeres está en el campo económico, lo que le otorga al país el lugar 122 de 146; asimismo, que en la brecha de ingresos por sexo se tiene el lugar 119 y que el 49.5% de las personas profesionales técnicas tienen rostro de mujer, lo que habla de cierta paridad en este terreno (IMCO, 2024).

Sin embargo, en tanto que en este indicador se advierte o mide el porcentaje de las mujeres que son económicamente activas, la proporción de ellas en puestos de “alto nivel jerárquico en el sector privado” y las condiciones de trabajo que enfrentan, como lo que ya se señaló de los salarios por sexo (IMCO, 2024), es a todas luces visible que el país le queda a deber con mucho a las mexicanas.

El sustento de esos matices de género está en los cimientos de las definiciones sociales para uno y otro sexo, de tal forma que, el adjudicar históricamente a las mujeres al espacio doméstico y familiar, en contraposición al escenario público que se asigna a los varones, ha incidido proporcionalmente en su incorporación tardía en los ámbitos laborales asalariados, la conceptualización negativa o de menor valía que se tiene de ellas en relación con su desempeño en el trabajo y, por supuesto, en el reducido índice de su participación en puestos de toma de decisiones.

Sobre el particular, ya se han abordado investigaciones sobre los obstáculos que han enfrentado las primeras profesionistas en México y al interior en las entidades, tanto para su ingreso y formación educativa, como para su inserción

en un campo de trabajo (Gutiérrez, 2006; Buquet, *et al.*, 2013; López, 2020; Gutiérrez, 2022; López, Hernández & Ortiz, 2023).

Estas problemáticas son de larga duración y están latentes todavía hoy en día, obstaculizando la escala de las mujeres en puestos de toma de decisiones, por lo que el discurso feminista ha acuñado el término de “techo de cristal”, el cual, ha sido utilizado:

desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan [...]. También es definido como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones. (Camarena & Saavedra, 2018, p. 315)

A la par, las trabajadoras también están adheridas a un “suelo pegajoso”, el cual, “se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica [...] (*por lo que están en*): puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario” (Camarena & Saavedra, 2018, p. 317).

Con base en las líneas precedentes, se abordará el eje medular de este trabajo.

## **El SPAUAZ con un lente de género**

El SPAUAZ fue creado en 1974, teniendo como antecedente la Reforma Universitaria de 1971 y 1972, de la cual se creó la Ley Orgánica y el Estatuto General. Es importante referir que, tan sólo un año antes, se había establecido el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad, el STUAZ, el cual, a diferencia del SPAUAZ, tuvo como sustento central la aportación de “María de la Luz Padilla, abnegada luchadora popular originaria de Valparaíso y trabajadora de la Universidad” (Medina, 1997, p. 52. Cit. en Flores & Burciaga, 2010, p. 40).

Sin embargo, la constitución formal del SPAUAZ data del 30 de abril de 1975, con menos de un centenar de académicas y académicos adscritos (Martínez, 2020). La siguiente tabla ilustra la presencia de personal académico femenino en los cimientos fundacionales del SPAUAZ:

*Tabla 2. Lista de académicas que aparecen en el Acta notarial de 1975*

| Núm. | Nombre                                 |
|------|----------------------------------------|
| 1    | MVZ. Blanca Sánchez Solís              |
| 2    | QFB. Elba G. de Haro Duarte            |
| 3    | Enf. Evangelina Oyervides de Jaramillo |
| 4    | Gina Carroza Vázquez                   |
| 5    | Himelda Arteaga Muro                   |
| 6    | Laura Elena Rodríguez Cervantes        |
| 7    | María Auxilio Guerrero Gómez           |
| 8    | Enf. María Auxilio Sandoval Rubio      |
| 9    | María de la Paz Fernández Torres       |
| 10   | María del Socorro Jaramillo Castro     |
| 11   | María Dolores Vázquez F.               |
| 12   | María Luna Serrano                     |
| 13   | Margarita Rivas Trueva                 |
| 14   | Enf. Martha Escalante García           |

Fuente: elaboración propia con base en Martínez, 2020, pp. 61 y 62.

De 98 figuras académicas que conformaron inicialmente el SPAUAZ (Martínez, 2020), sólo 14 fueron mujeres, lo que representó un 14.2%. Además, respecto a las profesiones que tuvieron estas primeras docentes en la UAZ, en los datos de que se dispone información, sobresalen tres enfermeras, una médica veterinaria zootecnista y una química farmacobióloga. Como es inteligible para el escenario de género en la época (los 70 del siglo XX), no se reporta ninguna ingeniera,<sup>4</sup> formación educativa que a nivel nacional tuvo una incorporación tardía y, de hecho, todavía en la actualidad muestra importantes áreas de oportunidad de género, como lo ha planteado López (2020).<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Como sí aparecen varios en el listado de académicos, de la mano de algunos médicos veterinarios zootecnistas y, sobre todo, licenciados (Martínez, 2020). Asimismo, es significativo que no aparece ninguna persona profesionista con un grado mayor al de licenciatura, pese a que, desde finales del siglo XIX los estudios de posgrado comenzaron en el país (Gutiérrez, 2013).

<sup>5</sup> A la letra señala: “Durante el siglo XX las mujeres fueron abriendo camino en todas las carreras, tanto las femeninas como las consideradas masculinas. Actualmente, en pleno siglo XXI, en la mayoría de los países las mujeres pueden ingresar a la carrera que deseen y trabajar en el área que prefieran. No obstante, algunas carreras como la Ingeniería Civil, siguen siendo consideradas

En relación con lo anterior, es valioso destacar que el Acta constitutiva del SPAUAZ (1975) estuvo a cargo de la Lic. Zajarula Kusulas Tejada, notaria pública número 5 de la ciudad de Zacatecas (Martínez, 2020), quien fue la tercera profesionista de la entidad (Gutiérrez, 2013).<sup>6</sup>

Por consiguiente, en sus orígenes y durante muchos años, el SPAUAZ tuvo en su conformación un sello eminentemente masculino, comenzando por los “hombres que configuraron una fisonomía de la lucha sindical”, como reza el apartado del libro *Constitución, historia y proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*, a saber: Raymundo Cárdenas Hernández (extinto), Virgilio Rivera Delgadillo, Francisco Valerio Quintero y Arturo Burnes Ortiz (Flores & Burciaga, 2010); todos docentes y funcionarios de la Máxima Casa de Estudios, en la actualidad ya retirados de esta labor.

Desde su inicio, el SPAUAZ contó con cuatro Secretarías y tres Coordinaciones. En la actualidad, se han incorporado otras más, como resultado de las necesidades del personal agremiado. El siguiente cuadro ilustra lo anterior:

*Tabla 3. Carteras en el origen del SPAUAZ y la actualidad*

| 1974                                              | Comité Ejecutivo 2023-2026                             |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Secretaría General                                | Secretaría General                                     |
| Secretaría de Asuntos Laborales                   | Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical |
| Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción | Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción      |
| Coordinación de Prensa y Propaganda               | Coordinación de Prensa y Propaganda                    |
| Secretaría de Finanzas y Patrimonio               | Secretaría de Finanzas y Patrimonio                    |

“sólo para hombres” [...] (*por consiguiente*). Es interesante observar que las resistencias que experimenta la mayoría de las mujeres al elegir esta profesión reflejan las concepciones de género, sociales y culturales de las familias y el entorno social” (López, 2020, pp. 2 y 9).

<sup>6</sup>Gutiérrez (2013) lo precisa en estos términos: “Después de la titulación de la Srita. Julieta Franco como primera Licenciada en Derecho (*y primera profesionista de Zacatecas*) no hubo más egreso de mujeres en profesiones liberales, sino hasta 13 años después que terminaron sus estudios dos licenciadas más: la Srita. Graciela Larralde de la Torre y Sajorula Kusulas Tejada. La cuarta licenciada fue Irene Ramos Dávila en 1964, quien hasta el 2009 ocupó el cargo de Magistrada del Supremo Tribunal de Justicia en el Estado y fue maestra de la institución que la formó. La segunda profesión en la que se tituló una mujer en el Instituto de Ciencias (convertido a Universidad Autónoma de Zacatecas en 1968) fue como química farmacéutica en 1970” (p. 416).

|                                      |                                               |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Coordinación de Prestaciones         | Coordinación de Prestaciones                  |
| Secretaría de Actividades Culturales | Secretaría de Actividades Culturales          |
| Secretaría de Actas y Acuerdos       | Secretaría de Actas y Acuerdos                |
|                                      | Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras |
|                                      | Coordinación de Asuntos Académicos            |
|                                      | Secretaría de Deportes                        |

Fuente: elaboración propia con base en Flores & Burciaga, 2010, p. 76; Sindicato del Personal Académico de la UAZ. Comité Ejecutivo SPAUAZ 2023-2026, s/p.

Uno de los elementos centrales de la igualdad de género es la cantidad de personas del mismo sexo en las instituciones; en esta tesitura, es oportuno considerar la integración sexual del SPAUAZ desde su conformación. El siguiente cuadro dibuja uno de los matices de género en los Comités Ejecutivos de este Sindicato:

*Tabla 4. Mujeres en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ, 1977-2023*

| Cantidad         | Mujeres                      | Cartera                                           |
|------------------|------------------------------|---------------------------------------------------|
| Comité 1977-1979 |                              |                                                   |
|                  | Ninguna                      |                                                   |
| Comité 1979-1981 |                              |                                                   |
| 1                | Lic. Martha Meza García      | Secretaria de Deportes                            |
| Comité 1981-1983 |                              |                                                   |
| 1                | Lic. Raquel Velasco Macías   | Coordinadora de Admisión, Adscripción y Promoción |
| Comité 1983-1985 |                              |                                                   |
|                  | Ninguna                      |                                                   |
| Comité 1985-1987 |                              |                                                   |
|                  | Ninguna                      |                                                   |
| Comité 1987-1989 |                              |                                                   |
| 1                | Lic. Orquídea Turriza Zapata | Secretaria de Actas y Acuerdos                    |
| Comité 1989-1991 |                              |                                                   |
|                  | Ninguna                      |                                                   |
| Comité 1991-1993 |                              |                                                   |
|                  | Ninguna                      |                                                   |

|                  |                                                                                   |                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Comité 1993-1995 |                                                                                   |                                               |
|                  | Ninguna                                                                           |                                               |
| Comité 1995-1996 |                                                                                   |                                               |
|                  | Ninguna                                                                           |                                               |
| Comité 1996-1999 |                                                                                   |                                               |
| 1                | Lic. María Soledad Sandoval López                                                 | Secretaria de Actas y Acuerdos                |
| Comité 1999-2002 |                                                                                   |                                               |
| 1                | Lic. C. Cruz María Fraire Hernández                                               | Secretaria de Finanzas y Patrimonio           |
| 2                | Ing. Ma. del Rocío Lugo Botello                                                   | Coordinadora de Prestaciones                  |
| Comité 2002-2005 |                                                                                   |                                               |
| 1                | M. en C. Ana María Pesci Gaytán (Educ. Eugenia Margarita Márquez Sandoval)*       | Coordinadora de Prestaciones                  |
|                  | Dr. Alejandro García Ortega (Ing. Rocío Flores Zúñiga)*                           | Secretario de Actividades Culturales          |
| Comité 2005-2008 |                                                                                   |                                               |
|                  | Dr. Raúl Ramos Zepeda (L. en ED. Adriana Martínez Morales)*                       | Coordinador de Prestaciones                   |
|                  | Dr. Arturo Meléndez Vega (M. en C. Cecilia Olguín Hernández)*                     | Secretaria de Actas y Acuerdos                |
| Comité 2008-2011 |                                                                                   |                                               |
| 1                | M. en C. Reyna Margarita Vega Esparza (M. en A. María Teresa Villegas Santillán)* | Secretaria de Finanzas y Patrimonio           |
| 2                | M. en C. Adriana Socorro Chávez Montes                                            | Secretaria de Relaciones Exteriores y Obreras |
| 3                | Mtra. Enna Maldonado Longoria                                                     | Coordinadora de Prestaciones                  |
| 4                | M. en C. Gloria Velia Reyna Barajas                                               | Coordinadora de Asuntos Académicos            |
| Comité 2011-2014 |                                                                                   |                                               |
| 1                | M. en C. Raquel Zapata Fraire                                                     | Secretaria de Deportes                        |

| Comité 2014-2017 |                                                                                  |                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1                | M. en C. Ma. Guadalupe Magallanes Quintanar                                      | Coordinadora de Admisión, Adscripción y Promoción      |
| 2                | Dra. Rosa Aída Rivera Cornejo (L.C. Guadalupe de los Ángeles Escobedo Martínez)* | Secretaria de Finanzas y Patrimonio                    |
| 3                | L.E.F. Armida Adela Escobedo Flores                                              | Secretaria de Deportes                                 |
| Comité 2017-2020 |                                                                                  |                                                        |
| 1                | Dra. Regina Compeán González                                                     | Coordinadora de Asuntos Laborales y Educación Sindical |
| 2                | Lic. Jael Cristina Alvarado Jáquez                                               | Coordinadora de Prensa y Propaganda                    |
| Comité 2020-2023 |                                                                                  |                                                        |
| 1                | M. en C. Mónica Juanita Rodríguez Bugarín                                        | Coordinadora de Asuntos Laborales y Educación Sindical |
| 2                | M. en E. Ana Beatriz Morales Márquez                                             | Coordinadora de Prensa y Propaganda                    |
| 3                | M. R. H. Nancy Beatriz Arias Leza                                                | Secretaria de Relaciones Exteriores                    |
| 4                | Dra. Olivia Hernández Aguilar                                                    | Coordinadora de Asuntos Académicos                     |
| 5                | Dra. Claudia Serafina Berúmen Félix                                              | Secretaria de Actas y Acuerdos                         |

Fuente: elaboración propia a partir de Martínez, 2020, pp. 19-53; SPAUAZ (2023-2026b); Claudia Serafina Berúmen Félix, Comunicación personal, 17 de enero del 2025; Ana María Pesci Gaytán, Comunicación personal, 25 de enero de 2025; Comunicación personal Alejandro García Ortega, 25 de enero de 2025.

Con base en lo anterior, son pertinentes las siguientes preguntas: desde su conformación, ¿cuántas mujeres participaron en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ?, ¿en qué carteras participaron las que fueron funcionarias del SPAUAZ? Las respuestas a estas preguntas son relevantes, en tanto que dan cuenta de una línea de género en el Sindicato.

Así, a todas luces es visible una ausencia importante de mujeres en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ: de los 19 que se consideran en la Tabla 4, en 7 no estuvo

---

\* Las personas que aparecen entre paréntesis debajo de las titulares son quienes terminaron el periodo del Comité en la cartera que se indica, dado que aquéllas renunciaron por atender otros ámbitos laborales en la Universidad.

ninguna mujer; en 5 sólo estuvo una académica; en 4 Comités estuvieron 2 mujeres, pero con singularidades, por ejemplo: en los Comités 1999-2002 y 2017-2020 sí hubo 2 funcionarias elegidas como titulares; en el Comité 2002-2005, primero sólo estuvo una funcionaria y luego entró otra, para terminar un periodo que había ganado un académico; en el periodo 2005-2008 estuvieron dos mujeres, quienes ingresaron porque los titulares no terminaron su gestión. Finalmente, en el Comité 2014-2017 hubo 3 académicas; en el del 2008-2011 hubo 4 funcionarias y, en el último de la Tabla, en el Comité 2020-2023 se advierte a 5 mujeres.

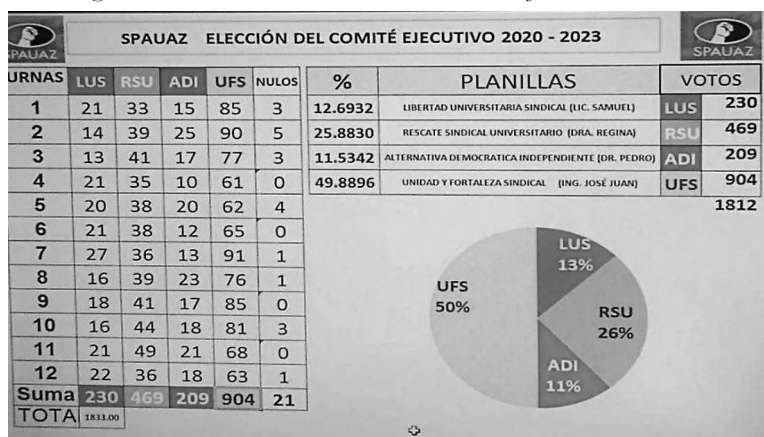
En términos generales, el SPAUAZ le queda a deber con mucho a las políticas de equidad y paridad de género, situación que se incrementa cuando a los números señalados en la Tabla 4 se les observa con un enfoque cualitativo, es decir, esas 25 mujeres que participaron en los Comités del SPAUAZ desde 1977 hasta el 2023 ¿en qué puestos estuvieron? La información da cuenta de que 4 mujeres estuvieron en la Coordinación de Actas y Acuerdos; el mismo número en la Coordinación de Prestaciones, pero de esta cifra, una académica entró para terminar la gestión de un titular; 3 mujeres ocuparon la Cartera de la Secretaría de Deportes, mismo número que en la Secretaría de Finanzas y Patrimonio; y 5 carteras con 2 mujeres: Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras, Coordinación de Asuntos Académicos, Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical y Coordinación de Prensa y Propaganda; por último, una funcionaria en la Secretaría de Actividades Culturales, quien entró porque el académico titular tuvo que atender la coordinación de un posgrado (Comunicación personal Alejandro García Ortega, 25 de enero de 2025).

Adicional a lo anterior, es incomprensible que ninguna académica hubiera presidido el SPAUAZ desde su establecimiento en 1977 hasta el 2023, pese a que sí hubo mujeres que contendieron para liderar esta instancia, como sucedió en el Comité 19, con una docente-investigadora que ya había sido funcionaria en la gestión del Comité 18, la Dra. Regina Compeán González, quien se registró como candidata por la planilla “Rescate Sindical Universitario” (Catalán, 2020). No obstante, quien volvió a ganar la titularidad del SPAUAZ fue un hombre, el Lic. José Juan Martínez Pardo, con un 49.88% de los votos (904), seguido de la Dra. Regina Compeán, con un honroso segundo lugar. La Imagen 1 ilustra este escenario.

Un 25.8% (equivalente a 469 votos), correspondiente al 2º lugar, fue el resultado que ocupó la planilla “Rescate Sindical Universitario”, de la única académica

que contendió frente a otras tres encabezadas por varones; desafortunadamente, la información consultada no está segregada por sexos, para advertir si fueron en su mayoría mujeres las que votaron por esta candidata, lo que revelaría información importante en relación con cierto soporte sororal por parte de las universitarias, al margen de que también les haya simpatizado la propuesta que encabezaba la candidata. No obstante, sí es elocuente destacar que la Dra. Regina Compeán ocupó el segundo lugar, con un margen de más del doble de votos respecto de los que obtuvieron los dos candidatos que obtuvieron el 3° y 4° lugar.

*Imagen 1. Resultados de la elección del Comité Ejecutivo 2020-2023*



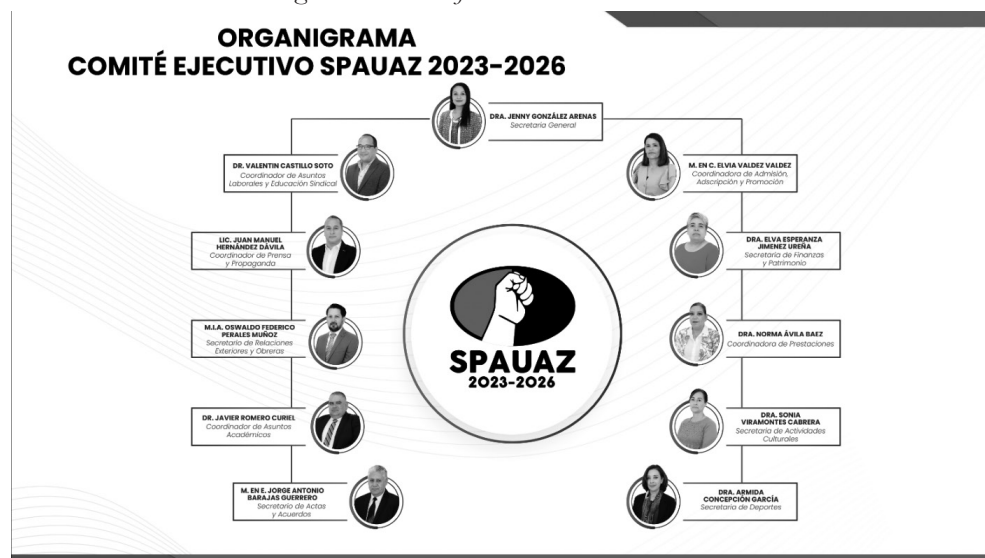
Fuente: Rincón, 2020, s/p.

Por consiguiente, es un hecho histórico sin precedentes que el actual Comité Ejecutivo del SPAUAZ para la gestión 2023-2026 esté en igualdad numérica por sexo, con mujeres con un alto perfil académico; por ejemplo, de las 6 que están en el Comité, 3 de estas funcionarias son docentes-investigadoras con la distinción del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) en el nivel I; asimismo, de las 6, 4 tienen el Reconocimiento del Perfil PRODEP, lo que da cuenta de la calidad académica que les define, a la par de lo complicado para articular sus agendas de trabajo y vida personal, familiar y social, en tanto que también se desempeñan como figuras docentes en programas académicos (una en licenciatura y tres en posgrado), con todas las actividades que demandan este desempeño laboral, verdaderamente complejo y desgastante en las instituciones de educación superior, para mantener los indicadores que se precisan (Gutiérrez, Solís & Gutiérrez, 2024).

Más aún, el actual Comité Ejecutivo del SPAUAZ por primera vez es encabezado por una mujer, la Dra. Jenny González Arenas, quien llegó a la titularidad de esta instancia por dos votos a favor, frente a su contrincante Manuel Rivera, en una elección en la que 2, 177 figuras docentes emitieron su voto, lo que en términos porcentuales fue de un 75% (Rincón, 2023).

La siguiente imagen ilustra la actual definición del SPAUAZ; el tinte eminentemente violeta que le caracteriza en su conformación numérica ha implicado una intensa lucha en los meses que lleva de gestión, tanto por una cuestión de género, como por el hecho de que quien está a cargo del Sindicato, quien ganó la elección, no era la propuesta postulada en la Planilla “Movimiento Acción Sindical” con Manuel Rivera Escobedo “cercano al actual rector” (Valadez, 2024, s/p).

*Imagen 2. Comité Ejecutivo del SPAUAZ actual*



Fuente: SPAUAZ, 2023-2026c.

## Consideraciones finales

Las mujeres debemos estar en espacios de toma de decisiones, no sólo porque la paridad sea un principio constitucional, sino por mera justicia en tanto integrantes de un orden social; pero, esta lógica no ha quedado clara y no se ha asumido desde tiempos inmemoriales, de hecho, todavía en la actualidad hay sectores importantes

que abrazan ideas de subordinación y minusvalía femenina con una férrea convicción de recluirlas en el espacio doméstico y familiar.

Esto es en gran medida el origen de las ausencias de mujeres en escenarios públicos y su difícil entrada en ellos, como lo ha constatado la historia de mujeres en diferentes latitudes, transitando por caminos sinuosos que no terminan cuando logran llegar, sino que es una lucha constante y permanente, una de las múltiples banderas que ondea el feminismo.

En realidad, con sus respectivos matices contextuales, éste ha sido el trayecto de la contienda de muchas mujeres, por un mundo en el que ellas tengan también un lugar. El siguiente diálogo de la película *Ángeles con garras de acero*, ejemplifica en gran manera esto; es una conversación entre un profesional de la salud y una mujer privada de su libertad, quien lucha hasta poner en riesgo su vida con una huelga de hambre, para lograr que sus congéneres puedan votar:

-¿Se considera una sufragista? —Sí.

-Hábleme de su causa y libremente. Explíquemela.

¿Si entendió la pregunta?

-¿Quiere que le explique con claridad? ¿Qué es lo que quiere que le explique? Está muy claro. ¿Escucha a su corazón?

Yo le juro que el mío no es diferente.

¿Quiere una posición en los sitios y las profesiones donde ganarse el pan? Igual yo.

¿Quiere los medios para expresarse?, ¿la forma de satisfacer sus ambiciones personales? Igual yo.

¿Quiere una voz en el gobierno en el que vive? Igual yo.

¿Qué es lo que quiere que le explique? (Cit. en Gutiérrez, Montes & Román, 2010, p. 27)

El mensaje se cuenta solo, se vincula con la historia referida en esta investigación, sobre la participación de las mujeres en el SPAUAZ desde su conformación y hasta el día de hoy, en tanto como bien lo enuncia Rigat-Pflaum (2008):

Los sindicatos tienen género. El trabajo tradicionalmente se ha corporizado en el varón. El trabajo asalariado, tal como sostiene Acker, está subsumido en la imagen de un varón, en la sexualidad masculina, en su relación con el trabajo productivo y la reproducción, en una palabra, en la masculinidad. Esta imagen de la masculinidad permea a las organizaciones y a sus procesos, margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas. (p. 1)

Si bien en la actualidad, el Comité Ejecutivo del SPAUAZ es liderado por primera vez por una mujer y la mitad de sus carteras representativas también está abanderado por mujeres con un alto perfil académico, la igualdad numérica no ha correspondido con la transversalidad de la perspectiva de género en el propio Sindicato, su personal agremiado y la Universidad, tal como lo enuncia la normativa que debe regir en las instituciones de educación superior en el país, de la mano de todas las políticas internacionales y nacionales que incorporan la perspectiva de género en todos los ámbitos.

En este tenor, si bien no “hemos llegado todas las mujeres” a los puestos de toma de decisiones, sí han llegado muchas, nos han abierto camino y es uno que no tiene retorno, porque a diferencia de lo que sucedió en el pasado, el presente muestra un rostro optimista —aunque, no ausente de retrocesos—, con la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en los instrumentos internacionales, leyes nacionales y normas estatales, pero, sobre todo, con una mayúscula participación de mujeres jóvenes que vienen con todo, gracias a la formación violeta que han o están teniendo desde diversas posibilidades, la organización de las mujeres en ONG’s, la militancia feminista y lo que estamos haciendo quienes somos facilitadoras del aprendizaje desde los procesos formativos en las aulas, porque el género ya va a la escuela y, esto, es la gran apuesta, para construir una historia presente y futura que no alimente más asimetrías de género, todo lo cual incidirá en todos los ámbitos, como en el de las instituciones a partir de su conformación y cultura organizacional.

## Referencias

- Araya, Martina (24 de enero de 2025). Irak legaliza el matrimonio con niñas de 9 años. *Duna* 89.7. <https://www.duna.cl/noticias/2025/01/24/irak-legaliza-el-matrimonio-con-ninas-de-9-anos/#>
- Becerril, Torres Alexia (2023). *Trabajo doméstico y violencias: una relación problemática en mujeres en la ciudad de Querétaro*. [Tesis de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo]. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/bits-tream/123456789/9358/1/PSMAC-301401.pdf>
- Buquet, Ana *et al.* (2013). *Intrusas en la Universidad*. UNAM.
- Camarena, Adame María Elena & Saavedra, García María Luisa (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, (47), 312-347. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- Chapa, María Elena [Comp.] (2004). *La conquista del voto femenino en México*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Catalán, Lerma Martín (27 de junio del 2020). Samuel Rodríguez y Regina Campeán se registran como candidatos en el SPAUAZ. *La Jornada Zacatecas*. <https://ljz.mx/27/06/2020/samuel-rodriguez-y-regina-compean-se-registran-como-candidatos-en-el-spauaz/>
- Flores, García Laura Gemma & Burciaga, Campos José Arturo (2010). *Constitución, historia y proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Taberna Libraria Editores.
- Galeana, Patricia (2018). Margarita Maza, una republicana liberal. *Mujeres protagonistas de nuestra historia* (pp. 77-90). INEHRM.
- Galván, Lafarga Luz Elena & López, Pérez Oresta [Coords.] (2008). *Entre imaginarios y utopías: historias de maestras*. CIESAS-El Colegio de San Luis-UNAM.
- García, Beaudoux Virginia, D'Adamo, Orlando & Gavensky, Marina (2018). Una tipología de los sesgos y estereotipos de género en la cobertura periodística de las mujeres candidatas. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 13(24), 113-129. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmop/n24/2448-4911-rmop-24-00113.pdf>
- Gutiérrez, Garduño María del Carmen (2006). *El viento de los cambios. La formación de las profesionistas en el estado de México 1917-1956*. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Gutiérrez, Hernández Norma (2013). *Mujeres que abrieron camino. La educación femenina en la ciudad de Zacatecas durante el Porfiriato*. UAZ-BUAP.

- Gutiérrez, Hernández Norma (2023a). Belén Márquez, primera presidenta municipal de Zacatecas (1950): una historia de género. En Vásquez, Margarita & Cejudo, Elizabeth (Coords.). *Historia de las mujeres y de género en México. Espacios y experiencias diversas* (pp. 53-78). El Colegio Mexiquense.
- Gutiérrez, Hernández Norma (2023b). Acciones pioneras del profesorado porfirista en Zacatecas y el establecimiento de sociedades pedagógicas. *Anuario Mexicano de Historia de la Educación*, 3(2), 35-44. <https://www.rmhe.somehide.org/index.php/anuario/article/view/434/486>
- Gutiérrez, Hernández Norma (2024). Igualdad de género: eje articulador del currículo de la educación básica. Una mirada a partir de los libros de texto. En Tirado, Villegas Gloria A., Rivera, Gómez Elva & Gómez, García Lidia E. (Coords.). *La persistente lucha de las mujeres. Discursos y prácticas a través de su historia* (pp. 155-181). BUAP.
- Gutiérrez, Hernández Norma, Solís, Hernández Oliva & Gutiérrez, Hernández Rosalinda (2024). Consideraciones acerca de las fortalezas y áreas de oportunidad en académicas de la UAZ y UAQ: desempeño laboral, sesgos de género e impronta de vida. *La Aljaba. Revista de Estudios de La Mujer*, 28(1), 19-36. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/7772/9613>
- Gutiérrez, Hernández Norma (2025). Saberes de género en la Nueva Escuela Mexicana. En Gutiérrez, Hernández Norma & Solís, Hernández Oliva (Coords.). *Historia de la educación en México, siglos XIX-XXI: voces femeninas y feministas de cara a la igualdad de género*. Paradoja Editores.
- Gutiérrez, Hernández Norma, García, Sandoval Beatriz Marisol & Rodríguez, González Josefina (2024). Ley General de Educación Superior (2021): una lectura de género. En Gutiérrez, Hernández Norma (Coord.). *Tejiendo historias: mujeres, género y educación* (pp. 107-129). Astra.
- Gutiérrez, Hernández Norma, Montes, Montañez Celia & Román, Gutiérrez Ángel (2016). El cine, protagonista central en la enseñanza-aprendizaje de la historia de mujeres y género: una experiencia valiosa de aprendizaje. En González, Barroso Antonio, Román, Gutiérrez Ángel & Gutiérrez, Hernández Norma (Coords.). *Miradas al cine desde Zacatecas* (pp. 22-32). Servimpresos del Centro.
- IMCO. Centro de Investigación en Política Pública (11 de junio de 2024). Índice Global de Brecha de Género, 2024. [file:///C:/Users/HUAWEI/Downloads/Comunicado\\_WEF-1.pdf](file:///C:/Users/HUAWEI/Downloads/Comunicado_WEF-1.pdf)
- Llovera, María del Mar (2008). Reflexión acerca del 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 13(30). [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-37012008000100012](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100012)

- López, Arellano Marcela (2020). Ingenieras civiles de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, 1973-2018. ¿Mujeres a contracorriente? *Diálogos sobre Educación. Temas actuales en investigación educativa*, 11(21), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553466654009>
- López, Gabriela & Castañeda, Alejandra (2015). El sufragio femenino en Zacatecas. En Rodríguez, Manuel Ángel, Solís, Oliva & Serna, Alfonso (Coords.). *Las mujeres en la lucha por el voto. Protagonistas, discursos y avatares en la conquista de los derechos ciudadanos de las mujeres* (pp. 57-84). Miguel Ángel Porrúa.
- López, González Rocío, Hernández, y Hernández Denise & Ortiz, Henderson Gladys (2023). *Experiencias de mujeres mexicanas en la academia*. Universidad Veracruzana-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Loyo, Engracia & Staples, Anne (2010). Fin de siglo y de un régimen. En Thanck, de Estrada Dorothy (Coord.). *Historia mínima de la educación en México* (pp. 127-135). El Colegio de México.
- Martínez, Pedro (2020). Constitución formal del SPAUAZ el día 30 de abril de 1975. En Martínez, Pedro, Martínez, Monserrat del Rocío, García, Abel, Arellano, Benjamín, Valerio, Juan Francisco, Meza, Eligio & Pinedo José Luis. *45 aniversario de la fundación del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas; reflexiones, preocupaciones, cavilaciones y algo más* (pp. 54-78). SPAUAZ.
- Naciones Unidas (9 de septiembre del 2022). Comunicado de prensa: Estamos a siglos de alcanzar una plena igualdad de género. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2022/09/achieving-full-gender-equality-is-still-centuries-away-warns-the-un-in-new-report/>
- ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. ONU Mujeres. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf)
- ONU Mujeres (s/a). Acerca de ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/about-un-women>
- ONU (25 de noviembre 2020). La COVID-19 ha implicado un retroceso para los derechos de las mujeres, informe de la ONU. En INFOCOP. Consejo General de la Psicología de España. <https://www.infocop.es/la-covid-19-ha-implicado-un-retroceso-para-los-derechos-de-las-mujeres-informe-de-la-onu/>
- Rigat-Pflaum, Maria (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>

- Rincón, Rosaura (24 de septiembre de 2020). José Juan Martínez Pardo vence en las elecciones del SPAUAZ. *El Sol de Zacatecas*. <https://oem.com.mx/elsoldezacatecas/local/jose-juan-martinez-pardo-vence-en-elecciones-del-spauaz-universidad-autonoma-de-zacatecas-uaz-votos-conteo-campus-siglo-xxi-urnas-16964349>
- Rincón, Rosaura (11 de mayo del 2023). Jenny González triunfa en elección del SPAUAZ; así quedaría conformado. *El Sol de Zacatecas*. <https://oem.com.mx/elsoldezacatecas/local/jenny-gonzalez-triunfa-en-eleccion-del-spauaz-asi-quedaria-conformado-16956764>
- Sebastiá, Isabel (19 de octubre del 2020). ¿Qué es la brecha de género? *El Orden Mundial*. <https://elordenmundial.com/que-es-brecha-genero/>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ] (2023-2026a). <https://spauaz.com>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ] (2023-2026b). Currículum integrantes del Comité Ejecutivo 2020. <https://transparencia.spauaz.com/index.php/curriculum-integrantes-del-comite-ejecutivo/>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ] (2023-2026c). Organigrama. <https://spauaz.com/prensa2/organigrama/>
- Sistema de Indicadores de Género (2022). 15 de mayo. Día de las Maestras y los Maestros. México: Instituto Nacional de las Mujeres. [http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/fechas\\_conmemorativas/14-05.pdf](http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/fechas_conmemorativas/14-05.pdf)
- Tuñón, Julia (1998). *Mujeres en México. Recordando una historia*. CONACULTA.
- Valadez, Rodríguez Alfredo (19 de marzo del 2024). Cumplen una semana en paro en la UAZ por pleito en rectoría. *La Jornada Zacatecas*. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/03/19/estados/cumplen-una-semana-en-paro-en-la-uaz-por-pleito-en-rectoria-6879>

# LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES ACADÉMICAS Y LOS LIDERAZGOS FEMENINOS DEL SPAUAZ

*Judith Alejandra Rivas Hernández*

## Introducción

¿Cuál es el ideario femenino que las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas han desarrollado en relación con el sindicalismo y los procesos de lucha locales a finales del siglo XX y principios del XXI? ¿Por qué es relevante analizar el papel de las mujeres en el poder y la toma de decisiones, especialmente en un contexto político nacional que ha visto la elección de la primera mujer presidenta en la historia de México? ¿Cómo se han forjado los liderazgos sindicales femeninos en el SPAUAZ durante las dos últimas décadas?

Este estudio se propone debatir un tema poco explorado en la historiografía local: el de las mujeres universitarias zacatecanas y el sindicalismo.<sup>1</sup> Considerando que esta historia tiene particularidades específicas, es crucial contextualizar al lector: estamos ante un sindicalismo de educación superior relativamente nuevo y en desarrollo, pero ya enfrentando crisis dentro del contexto sindical general de México que tiene sus raíces en el siglo XIX. En este sentido, cuestionamos aún más: ¿qué sindicato realmente representa a sus miembros? y ¿cuál es verdaderamente democrático en cuanto a la mirada no sólo de los varones sino más de las mujeres?

La perspectiva teórica y metodológica de este trabajo se basa en los estudios feministas contemporáneos que buscan visibilizar a las mujeres en una narrativa histórica donde tradicionalmente los hombres han compartido con ellas procesos de génesis, lucha y transformación de la clase obrera mexicana. Sin embargo, aquí no se trata de obreros, sino de académicos cuya labor intelectual implica actividades como la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y la difusión. Esto hace que sea complejo caracterizar los procesos unificadores de una estructura sindical académica, que comparte pocas cosas más allá del empleador, el trabajo y el acceso al salario, es decir, ¿cómo caracterizar una

---

<sup>1</sup> Agradezco los comentarios, precisiones y críticas del Dr. René Amaro Peñaflores y Thelma Alejandra Mata Hernández por la ayuda brindada. Asimismo, mi reconocimiento a las doctoras Erika Yadira Méndez Soriano y Brenda Ortiz Coss por todas sus atenciones y apoyo académico.

conciencia colectiva de clase más allá de los términos históricos-estructurales de las y los docentes académicos vinculados incluso a los feminismos que retoman el concepto clase? Por tanto, partimos de la hipótesis de que la conciencia de clase<sup>2</sup> entre los académicos de la UAZ es difícil de caracterizar y heterogénea desde sus inicios. Adoptamos el enfoque de Thompson (1977) sobre la construcción de una clase obrera desde una perspectiva histórica, adaptándolo a la realidad académica para examinar la formación de una conciencia intelectual académica con perspectiva de género<sup>3</sup> que integre elementos de lucha similares en su estructura laboral.

---

<sup>2</sup> Una de las teorías del feminismo estadounidense que resuena todavía es la de Hannah Arendt con relación a los feminismos radicales de 1968-1970, en donde lo “personal se vuelve político”; aquí traemos a la discusión el concepto de clase dado que los feminismos en discusión se agarraron de la propia teoría marxista para discutir al propio Marx. Así que citando tenemos lo siguiente: “Por otra parte, el feminismo marxista y socialista estadounidense, basado en el sistema conceptual del materialismo dialéctico tuvo serios problemas para aunar al marxismo y feminismo, como lo ilustra muy elocuentemente Heidi Hartman con la expresión “feminismo y marxismo: un matrimonio mal avenido”... no obstante la mayoría de las feministas socialistas usaron a Marx contra Marx para extender las bases materialistas del marxismo clásico a fenómenos de la superestructura y ámbitos como la procreación, el cuidado de la descendencia, el soporte emocional, etc. Esta alianza fue posible gracias a la integración de feminismos radicales, concluyendo que las mujeres están oprimidas por el capitalismo, pero también por el patriarcado; aceptan la importancia de la lucha de clases, pero no admiten que la lucha de las mujeres esté subordinada a ella” (Portas, 2022).

<sup>3</sup> Entendemos que existe ya bastante teoría y elementos analíticos para definir el género, en este caso retomaremos a una de las favoritas: Butler (2021) plantea que: “Considerar el género como una forma de hacer, una actividad incesante performada, en parte, sin saberlo y sin la propia voluntad, no implica que sea una actividad automática o mecánica. Por el contrario, es una práctica de improvisación en un escenario constrictivo. Además, el género propio no se “hace” en soledad. Siempre se está “haciendo” con o para con otro, aunque el otro sea sólo imaginario”. Cfr. (Butler 2021). Pero no sólo eso, el integrar la perspectiva de género en el análisis no queda solamente en cosificar o definir lo que representa el género como práctica social simbólica de lenguaje y de acción social, sino que se requiere de enfoque violeta en el observar las acciones de los géneros, por ejemplo, en México ya existen avances en el proceso de institucionalización social y política de esta perspectiva. En este sentido, Massolo (2006) menciona que: “la perspectiva de género aporta al desarrollo local una manera diferente de mirar y pensar la vida social, las necesidades y demandas, los objetivos y beneficios del desarrollo. Es una perspectiva guiada por el principio de equidad y no discriminación o subordinación de las mujeres.” Aunque a pesar de ello, las estructuras cotidianas como la meta estructura son difíciles de cambiar (Massolo, 2006).

Así, este ensayo se estructura en tres ejes temáticos abordados de manera concisa: primero, se ofrece un recuento historiográfico sobre las mujeres y el sindicalismo en México; segundo, se analiza la interrelación entre la teoría feminista y el sindicalismo en la educación superior, junto con las particularidades de las mujeres afiliadas al SPAUAZ; y, finalmente, se examina la construcción de liderazgos femeninos dentro del sindicato, considerando un contexto contemporáneo y temporal según Braudel (1984). La metodología empleada incluye el método histórico de la historia social del trabajo y datos del archivo histórico del SPAUAZ, así como el entrelazar la teoría de género con conceptos básicos al análisis del sindicalismo universitario local.

### **Trabajadoras en pie de lucha: aspectos generales sobre las mujeres sindicalizadas en México**

Burciaga & Flores (2010) publicaron un libro significativo sobre la génesis y evolución del SPAUAZ, explorando las rutas históricas del sindicalismo en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Este análisis sugiere nuevas direcciones ya que abre desde lo histórico nuevas rutas sobre cómo evaluar la productividad del sindicalismo universitario. Aunque desde otra perspectiva, situada en el marxismo ortodoxo, debemos decir que se considera improductivo el sindicalismo universitario por no generar trabajo del cual emane plusvalía directa a un patrón, limitando su capacidad de negociar mejoras salariales significativas independientes de las políticas gubernamentales, según Puyana (2000), obviamente a las y los agremiados de los sindicatos universitarios del país.

Este enfoque subraya la debilidad estratégica de los sindicatos académicos (Womack, 2007), especialmente visible cuando las huelgas afectan principalmente el ámbito educativo con impactos menores en lo social y económico. Estas huelgas también comprometen el acceso educativo de los estudiantes, lo que plantea preguntas sobre la composición de liderazgo sindical históricamente dominado por hombres.

Más allá de la narrativa histórica y la percepción de un sindicalismo universitario de escasa influencia, es central investigar la experiencia de las mujeres en estas estructuras, empero, también ligadas a otras, es decir, a un mundo laboral que define el trabajo de las mujeres como sesgado y “segregado e incrementado su inserción en actividades descalificadas y de bajos salarios”

(González, 2012). Aunque tradicionalmente han sido marginadas de los roles de liderazgo, las mujeres han desempeñado roles esenciales, aunque menos visibles, en sostener y avanzar en estos movimientos sindicales. Al tratar de contextualizar estas afirmaciones, tomamos en consideración los planteamientos de González (2012), quien sostiene que en ocasiones la agenda de las mujeres trabajadoras en relación al feminismo y el género no se sincroniza con las posturas masculinas sindicales; en un sentido primordial porque a las mujeres se les entiende poco en el ámbito laboral al tener que representar la doble jornada: madre de familia que cuida hijos con poco acceso a guarderías, mujeres que lidian con patrones, con el ámbito familiar y las relaciones desiguales entre pares. Cuestiones que considero y estoy de acuerdo con la autora que deben ser más sujetos de estudio en el sindicalismo contemporáneo mexicano, aún y cuando la mujer se ha colocado en eje indiscutible de la relación tripartita de capitalismo, gobierno y trabajadores.

Por ejemplo, los sindicatos de mujeres feministas de izquierda independientes han tomado relevancia en los análisis de Ravelo & Sánchez (1997), sobre todo el sindicato de costureras “19 de septiembre” en el Valle de México y los de corte corporativo afiliados a la CTM. En estos sindicatos los autores encontraron que las mujeres sí pueden experimentar espacios de poder dentro de estas agrupaciones en concordancia con las bases conformadas mayoritariamente por mujeres por obiedad. En este sentido, también ya existen avances en el análisis de las mujeres maestras del SNTE, quienes cotidianamente se enmarcan en la subordinación de las estructuras patriarcales dentro del sindicato. De viva voz como futura afiliada a la sección 34 del SNTE en Zacatecas, aunque éste haya sido dirigido por una mujer, Soralla Bañuelos de la Torre, no se notó ningún cambio en relación a la perspectiva de género con respecto a la mejora salarial de las mujeres maestras, aunque paradójicamente somos las mujeres el sector mayoritario, históricamente la profesión docente ha sido demarcada por el sexo femenino.

Aunque desde el resumen de este trabajo se mencionó el poco uso de la historia de las mujeres, se debe mencionar que, por lo menos en Zacatecas, la participación de las zacatecanas en este rubro sindical y laboral comienza a ser estudiada. Hay que tener en cuenta que, desde los procesos de consolidación de la asociación y la beneficencia pública en el siglo XIX, las mutualistas como el Ángel del Hogar con el liderazgo de Beatriz González Ortega fueron relevantes en relación a las mujeres y los rasgos asociacionistas más importantes de las

mujeres zacatecanas.<sup>4</sup> Con respecto al sindicalismo femenino del siglo pasado en diversos ramos gremiales podemos mencionar que en Zacatecas la historia de las mujeres trabajadoras está en construcción. Empero de las mutualistas más destacadas, aparte del Ángel del Hogar, están pocas asociaciones, mutualistas y sindicatos en una periodización de la primera mitad del siglo pasado:

*Tabla 1. Asociaciones, mutualistas y sindicatos femeninos en Zacatecas. 1904-1937*

| Nombre                                                                         | Año  | Tipo de organización                       | Lugar     |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------|-----------|
| El Ángel del Hogar                                                             | 1904 | Mutualista dedicada a la filantropía       | Zacatecas |
| La Amiga de la Obrera                                                          | 1912 | Asociación femenina de beneficencia        | Zacatecas |
| Grupo Femenil de Estudios Sociales                                             | 1917 | Agrupación sindical de mujeres zacatecanas | Zacatecas |
| Sindicato de Maquinistas, Molineras y Bastoneras                               | 1930 | Agrupación sindical de mujeres zacatecanas | Zacatecas |
| Sindicato “Primero de Enero” de Maquinistas, Molineras, Bastoneras y Similares | 1937 | Agrupación sindical de mujeres Zacatecanas | Fresnillo |

Fuente: Elaboración propia con base en Rivas Hernández, Judith Alejandra (2019), pp. 99, 116, 117, 129 y 130.

Ello no significa que las mujeres y las luchas de las y los trabajadores, con base en las principales ideologías obreras, no se hayan manifestado en nuestra localidad, como lo mencionó en su momento Lucy Parsons,<sup>5</sup> sólo hace falta

<sup>4</sup> (Rivas, 2017).

<sup>5</sup> De Lucy Eldine Parsons podemos decir lo siguiente: una mujer valiente esposa de uno de los mártires de Chicago de 1886, quien en su pensamiento anarquista más radical recrudeció su lucha cuando asesinaron a su esposo al generar procesos de organización sindical entre trabajadores y trabajadoras, uno de los ejemplos de cómo las mujeres de origen afromexicano-estadounidense —por matrimonio después— pueden dejar huella en la historia de la clase obrera mundial. De ella, rescatamos la postura feminista en la organización obrera norteamericana y mundial. Con Lucy Parsons se evidencia una sentencia profundamente crítica en relación con la subordinación estructural de la mujer en el capitalismo y en la división del trabajo por sexo. La explotación de las mujeres era subsumida con relación a la clase social, al género y raza (escuela crítica de Frank-

buscar más en los archivos para visibilizar desde los nuevos enfoques de género y de la historia de las mujeres a quienes abrieron ruta y camino de los derechos de los cuales ahora gozamos quienes nos asumimos como mujeres en lucha. Un ejemplo de ello lo podemos observar en la *Ley Reglamentaria del Artículo 123* constitucional para el caso de Zacatecas del año de 1925, en donde encontraremos derechos específicos en relación a la carga de género que llevan las mujeres en el trabajo independientemente si se trata de un trabajo fabril, industrializado o de corte agrícola o en su caso burocrático.

*Tabla 2. Organizaciones feministas, ligas y colectivos. 1917-1980  
en México. Resultado de los Congresos Feministas*

| Nombre                                                          | Año         |
|-----------------------------------------------------------------|-------------|
| Liga Feminista Rita Cetina Gutiérrez (Yucatán)                  | 1916        |
| Consejo Feminista Mexicano                                      | 1921 y 1925 |
| Sección Mexicana de la Liga Panamericana de Mujeres             | 1925        |
| Acción Femenil (Parte del PNR)                                  | 1929        |
| Frente Único de los Derechos de la Mujer (de corte Marxista)    | 1935        |
| Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de las Mujeres | 1979        |

Fuente: Elaboración propia con base en Barrancos, 2020.

Uno de los artículos que jurídicamente llaman la atención es aquél que aparece en el capítulo 4, artículo 43 al 46, donde se reglamenta que las mujeres no debían realizar trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable tres meses anteriores al parto; asimismo, en los subsecuentes artículos se establece el permiso de maternidad sin despido y el derecho a la lactancia materna con el goce de una silla que el patrón debía proporcionar en el lugar de trabajo (Rivas, 2019). Aun-

---

furt). Es cierto, en las unidades productivas las mujeres eran sobreexplotadas y, en este sentido, las palabras de Lucy Parsons cobran una gran significación histórica, como fuego que destella, o también como José Martí decía: “salían de ella palabras que ampollaban” socialmente. Su posición de clase sustentada en una concienciación en sí y para sí, con relación al género, es algo que debe de ser una postura hegemónica, pues también existen las subclases de género dentro de la clase social y sobre todo de la clase obrera; si es que se me permite manifestarlo, no desde una postura positivista sino argumentativa que trata de conceptualizar un elemento más de análisis que ha quedado fuera dentro de la historiografía de la clase obrera, por lo menos de la mexicana y, por ende, la zacatecana (Rivas, 2022).

que la misma Ley Reglamentaria de 1925 no deja de tener su aporte patriarcal, machista y dominante al reglamentar en su artículo 50, en donde las mujeres casadas sólo podían acceder al trabajo en Zacatecas con el permiso expreso de sus maridos o en su caso del Ayuntamiento, la autoridad local.

Empero, tras hacer un salto histórico bastante grande, de un siglo, podemos observar que las luchas de las mujeres, también desde el sector universitario y académico, han influido en las nuevas generaciones de estudiantes, fomentando la conciencia sobre la equidad de género y la justicia laboral. Se pueden entender, por ejemplo, ciertas continuidades históricas que desde la lucha sindical de las mujeres perviven y ya se toman como algo normal: el derecho a las mujeres a la incapacidad por parto, la lactancia y que en términos de igualdad sustantiva ya se manifieste la lactancia materna como una acción social normal, y no sólo entre las maestras universitarias sino en el sector de las estudiantes y de las mujeres en general en otros ámbitos laborales.

Además, hay que poner en el análisis que no es gratuita la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y prácticas institucionales incluidos los sindicatos en México, dado que existen Leyes y Reglamentaciones que hasta los contratos colectivos de trabajo tienen que retomar para con las mujeres trabajadoras y sindicalizadas. En este sentido, el marco normativo tanto nacional e internacional colocan en la escena a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Belém Do Pará, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Rodríguez, 2020), nada más por citar algunas referencias.

Por ello, para comprender plenamente la evolución del papel de las mujeres en el SPAUAZ se requiere un análisis meticuloso de las actas sindicales —que en algunos de los casos por arte de magia los documentos desaparecen dependiendo del comité ejecutivo—, para poder observar lo que las mujeres dicen, piensan y sienten además de las entrevistas con mujeres académicas afiliadas y una evaluación de las políticas internas con una perspectiva de género para analizar hasta dónde se llegan a manifestar cotidianamente los techos de cristal, la violencia política contra las mujeres y los estereotipos de género. Estos documentos pueden revelar cómo las académicas han promovido cambios en los estatutos sindicales para fomentar la igualdad de género y la forma en que han superado

barreras en un entorno dominado por prácticas patriarcales y qué estrategias han empleado para reforzar su influencia y presencia en el sindicato. No obstante, por la extensión de este trabajo nos limitaremos como primera instancia a citar algunas evidencias documentales, más que un proceso etnográfico.

## **Las universitarias agremiadas del SPAUAZ**

En México podemos señalar que, según datos de la “red de mujeres sindicalistas”, en algunos sindicatos como lo son SITUAM, el SNTISSSTE, el SNTSS, el SNTE, la FEDESSP, FSTSE, entre otros, la equidad de género es un aspecto que se manifiesta en la vida cotidiana al interior de las organizaciones,<sup>6</sup> nosotros diríamos que la participación activa de las mujeres históricamente siempre ha estado allí, sólo que se transforma en relación a las reglamentaciones externas e internas en dichas organizaciones gremiales, pero por costumbre a las mujeres se les relega en el uso o por las relaciones de poder y hegemónicas que existen dentro de ellos. Por ejemplo, las estadísticas señalan que las líderes mujeres en los sindicatos para el 2023 eran 5 mil 313 en todo el país, y “solo el 9% de las mujeres representan un lugar de liderazgo sindical” en general.<sup>7</sup>

En el SPAUAZ podemos señalar que las mujeres han sido vistas y tratadas de manera respetuosa y han sido libres de manifestar sus ideas en relación a su condición laboral desde la década de 1970, por lo menos así lo observé en una asamblea sindical en el año de 2023.

El Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ) ha experimentado una significativa transformación en la diversidad de género de sus miembros en las últimas dos décadas. Sin embargo, las académicas, tradicionalmente marginadas de los roles de liderazgo, sí han aumentado su presencia y activismo en la vía de los hechos; impulsadas sobre todo por un mayor reconocimiento de la importancia de la diversidad y equidad en los espacios laborales. Pero, por ejemplo, según datos de Acosta (2021), las mujeres que se dedican al oficio de académicas se encuentran en un nivel terciario incluso dentro de las universidades y sobre todo en el sistema científico antes

---

<sup>6</sup> Véase <https://rmsindicalistas.mx/2024/03/las-mujeres-en-el-sindicalismo/> , consulta realizada el 20 de enero de 2025.

<sup>7</sup> Véase <https://rmsindicalistas.mx/2024/03/las-mujeres-en-el-sindicalismo/> , consulta realizada el 20 de enero de 2025.

Conahcyt —ahora Secihiti—, de ahí que la académica sostenga que las mujeres universitarias padecen una desigualdad de ingresos y una “férrea segregación vertical” (Reveles, 2021). Por lógica, entendemos que las mujeres afiliadas al sindicato, siendo una minoría, no puedan ir más allá en la conquista de sus derechos incluso salariales y ya ni se diga con perspectiva de género.

Por ello mismo, sostenemos que parte de las mujeres del SPAUAZ han enfrentado barreras como la falta de reconocimiento de sus derechos laborales específicos —en relación a la subcontratación—, luchando por incluir cláusulas en los contratos colectivos que aborden cuestiones de género, acoso sexual, discriminación laboral y salarial. Mediante talleres, conferencias y campañas, han promovido cambios efectivos en el sindicato para asegurar la protección de estos derechos, aunque a pesar de los esfuerzos esto no ha sido suficiente.

Además, han sido pioneras en integrar la perspectiva de género en la academia, influyendo en la creación de programas que fomentan la igualdad y la inclusión en todos los niveles educativos. Esto incluye la revisión de currículos y la implementación de programas de mentoría para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres. Pero ello no significa que se deba tener en consideración lo siguiente: “Para enfrentar los problemas que se plantean para el desarrollo humano con perspectiva de género es preciso señalar que cada mujer experimenta, de acuerdo con su circunstancia, su condición de género” (Lagarde, 2018), y por ello habría que hacer un análisis más profundo con nuevos enfoques universitarios de tal perspectiva.

El aumento de mujeres con roles de liderazgo ha propiciado un cambio en la cultura organizacional del SPAUAZ, ha conducido hacia una mayor apertura en cuestiones de equidad de género y una participación más activa y visible en foros sindicales y académicos. Este cambio ha sido clave para promover un ambiente más inclusivo y desafiar las normas tradicionales.

La influencia de las académicas se extiende más allá del sindicato, inspirando a la comunidad universitaria a participar en movimientos por la igualdad de género y contribuyendo al debate nacional sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y educativo. La creciente participación femenina en el SPAUAZ ha fortalecido también las alianzas con movimientos feministas y organizaciones de derechos de la mujer, ampliando su capacidad para influir en políticas públicas y cambios legislativos a favor de la equidad de género en el sector educativo.

## **Liderazgos femeninos del SPAUAZ. Entre los debates feministas, de género y la subordinación corporativa patriarcal**

El liderazgo femenino en el SPAUAZ ha emergido como un campo dinámico y complejo, caracterizado por intensos debates feministas y una lucha constante contra la subordinación corporativa patriarcal. Como sabemos el corporativismo sindical que se gestó desde los años 20 y 30 significaba control, burocratismo e incluso represión sobre las bases de hombres y mujeres trabajadoras, aquellas que no aceptaban la dominación y hegemonía directa (De la Garza, 1994). En las últimas dos décadas, las académicas de la UAZ han desafiado las estructuras de poder tradicionales y se han posicionado como líderes esenciales en la negociación y defensa de los derechos laborales y educativos a pesar de dicho corporativismo patriarcal (Martínez & Burgueño, 2019).

Un rasgo distintivo de este liderazgo ha sido el enfoque en la interseccionalidad, que reconoce la diversidad de experiencias entre las mujeres, influenciadas por factores como la clase, la raza y la orientación sexual. Este enfoque ha permitido una comprensión más profunda y matizada de los retos que enfrentan, facilitando el desarrollo de estrategias de lucha más efectivas que abordan la variedad de sus necesidades en contra de la subordinación corporativa patriarcal (Martínez & Burgueño, 2019). Cuando decimos corporativismo patriarcal como categoría analítica propia hacemos referencia a las mujeres trabajadoras subordinadas a esa estructura de dominación masculina dentro de un sindicato (Bourdieu, 2000).

En este sentido, podemos afirmar con base en datos empíricos proporcionados y realizados por los propios comités ejecutivos desde 1977 hasta el 2024, son pocas las mujeres que han participado en la toma de decisiones con respecto a las huelgas, los salarios, la fundación, la afiliación y todo el sistema organizativo que tiene el sindicato. Ya ni siquiera se diga o se reflexione a la partición femenina en la escritura del propio contrato colectivo y todas las subsecuentes reformas estatutarias que han llevado a cabo los líderes hombres. Quizá la siguiente tabla ilustre más esta idea.

*Tabla 3. Las mujeres académicas en el SPAUAZ desde los comités ejecutivos*

| <b>Periodo</b>      | <b>Nombre</b>                      | <b>Titularidad 2 años</b>                         | <b>Suplencia</b>                     | <b>Adscripción actual</b>     |
|---------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1979-1981           | Martha Meza García                 |                                                   | Secretaria de Deportes               | Jubilada                      |
| 1981-1983           | Raquel Velázquez Macías            | Coordinadora de Admisión, Adscripción y Promoción |                                      | Jubilada                      |
| 1987-1989           | Orquídea Turriz Zapata             | Secretaria de Actas y Acuerdos                    |                                      | Preparatorias                 |
| 1996-1999<br>3 años | Ma. Soledad Sandoval López         | Secretaria de Actas y Acuerdos                    |                                      | Jubilada                      |
| 1999-2002<br>3 años | Cruz María Fraire Hernández        | Secretaria de Finanzas y Patrimonio               |                                      | Odontología y/o preparatorias |
|                     | Ma. del Rocío Lugo Botello         | Coordinadora de Prestaciones                      |                                      | Jubilada                      |
| 2002-2005<br>3 Años | Ana María Pesci Gaytán             | Coordinadora de Prestaciones                      |                                      | Odontología                   |
|                     | Eugenia Margarita Márquez Sandoval |                                                   | Coordinadora de Prestaciones         | Jubilada                      |
|                     | Rocío Flores Zúñiga                |                                                   | Secretaria de Actividades Culturales | Jubilada                      |
| 2005-2008           | Adriana Martínez Morales           | ---                                               | Coordinadora de Prestaciones         | Jubilada                      |
|                     | Cecilia Olguín Hernández           |                                                   | Secretaria de Actas y Acuerdos       | Docencia Superior o Historia  |
| 2008-2013<br>Años   | Reyna Margarita Vega Esparza       | Secretaria de Finanzas y Patrimonio               |                                      | FCA                           |
|                     | María Teresa Villegas Santillán    |                                                   | Secretaria de Finanzas y Patrimonio  | FCA                           |

|                     |                                                     |                                                                    |                                           |                               |
|---------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------|
|                     | Adriana Socorro<br>Chávez Montes                    | Secretaria de<br>Relaciones<br>Exteriores y<br>Obreras             |                                           | Ingeniería                    |
|                     | Enna Maldonado<br>Longoria                          | Coordinadora de<br>Prestaciones                                    | ---                                       | Jubilada                      |
|                     | Gloria Velia<br>Reyna Barajas                       | Coordinadora<br>de Asuntos<br>Académicos                           |                                           | Psicología                    |
|                     | Dulce María<br>Flores Torres                        | ---                                                                | Secretaria de<br>Actas y Acuerdos         | DAF                           |
| 2011-2014<br>3 años | Raquel Zapata<br>Fraire                             | Secretaria de<br>Deportes                                          |                                           | Secundaria                    |
| 2014-2017<br>3 años | Ma. Guadalupe<br>Magallanes<br>Quintanar            | Coordinadora<br>de Admisión,<br>Adscripción y<br>Promoción         |                                           | Preparatorias                 |
|                     | Rosa Aída Rivera<br>Cornejo                         | Secretaria de<br>Finanzas y<br>Patrimonio                          |                                           | FCA                           |
|                     | Guadalupe de<br>los Ángeles<br>Escobedo<br>Martínez |                                                                    | Secretaria de<br>Finanzas y<br>Patrimonio | Secretaría de<br>Finanzas UAZ |
|                     | Armida Adela<br>Escobedo Flores                     | Secretaria de<br>Deportes                                          |                                           | DAF                           |
| 2017-2020           | Regina Compeán<br>González                          | Coordinadora de<br>Asuntos laborales<br>y Educación<br>Sindical    |                                           | Derecho                       |
|                     | Jael Cristina<br>Alvarado Jáquez                    | Coordinadora<br>de Prensa y<br>Propaganda                          |                                           | Comunicación<br>Social        |
| 2020-2023           | Mónica Juanita<br>Rodríguez<br>Bugarín              | Coordinadora<br>de Asuntos<br>Laborales y<br>Educación<br>Sindical |                                           | Derecho                       |

|           |                                |                                                   |  |               |
|-----------|--------------------------------|---------------------------------------------------|--|---------------|
|           | Ana Beatriz Morales Márquez    | Coordinadora de Prensa y Propaganda               |  | Preparatorias |
|           | Nancy Beatriz Arias Leza       | Secretaria de Relaciones Exteriores y Obreras     |  | Ingeniería    |
|           | Olivia Hernández Aguilar       | Coordinadora de Asuntos Académicos                |  | Biblioteca    |
|           | Claudia Serafina Berumen Félix | Secretaria de Actas y Acuerdos                    |  | Historia      |
| 2023-2026 | Jenny González Arenas          | Secretaría General                                |  | SPAUAZ        |
|           | Elvia Valdez Valdez            | Coordinadora de Admisión, Adscripción y Promoción |  | SPAUAZ        |
|           | Elva Esperanza Jiménez Ureña   | Secretaria de Finanzas y Patrimonio               |  | SPAUAZ        |
|           | Norma Ávila Báez               | Coordinadora de Prestaciones                      |  | SPAUAZ        |
|           | Sonia Viramontes Cabrera       | Secretaria de Actividades Culturales              |  | SPAUAZ        |
|           | Armida Concepción García       | Secretaria de Deportes                            |  | SPAUAZ        |

Fuente: Archivo Histórico del SPAUAZ, con datos proporcionados por la Dra. Brenda Ortiz Coss, responsable del Archivo mencionado.

Entonces, bajo este triste panorama sólo han sido 35 mujeres académicas las que han tenido la oportunidad de ejercer el poder con todo el proceso de subordinación que eso implicó en toda la historia del SPAUAZ. La periodización allí está, nos dice algo, son 50 años en los que 35 mujeres de manera directa han sido artífices de la historia sindical universitaria de Zacatecas. ¿Dónde están las mujeres en términos de números reales? Otro dato cualitativo en relación al análisis

feminista es que 8 de ellas ya son jubiladas y el resto en activo, la mayoría son del último comité en donde ya una mujer académica es la primera líder sindical universitaria con un comité totalmente femenino que enfrenta retos, por lo menos el más obvio de corte misógino, machista y patriarcal que se manifiesta en toda una estructura jerárquica universitaria históricamente falocentrista.

En este contexto, las líderes femeninas han enfrentado directamente la subordinación corporativa patriarcal al formular políticas que desafían las normativas de género arraigadas y promueven la equidad. Su liderazgo no se ha limitado a cambios internos, también han buscado influir en la política educativa más amplia, abogando por reformas que aseguren ambientes de trabajo y estudio libres de discriminación y acoso laboral.

A nivel organizativo han fortalecido la solidaridad femenina formando alianzas con otras organizaciones feministas y grupos de derechos humanos. Estas colaboraciones han ampliado su influencia y capacidad de incidencia, permitiendo una mayor presión para cambios legislativos y políticos que confrontan la subordinación corporativa patriarcal y benefician a todas las mujeres en el ámbito académico y más allá, es decir, que trastocan incluso la vida de las jóvenes universitarias estudiantes y alumnas y alumnos.

Finalmente, el liderazgo femenino en el SPAUAZ ha demostrado ser un poderoso catalizador para el cambio —si no *de facto*, discursivamente hablando sí—, no sólo en términos de equidad de género, sino también en la redefinición de lo que significa ser líder mujer en un contexto tradicionalmente dominado por hombres. Las académicas han utilizado su posición para cuestionar y reconfigurar las dinámicas de poder, señalando el camino hacia una institución sindical más justa y equitativa.

## **Comentarios finales**

A lo largo de este estudio hemos explorado la emergencia y evolución del liderazgo femenino en el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ), destacando cómo las mujeres académicas han transformado tanto la estructura sindical como la cultura académica en las últimas décadas. Este cambio no sólo ha fortalecido el papel del sindicato en la defensa de derechos laborales y educativos, sino que también ha propulsado la inclusión de perspectivas de género que antes eran marginadas. Al hacerlo, las

académicas han desafiado las normas patriarcales y han ampliado las fronteras de lo que se considera el ámbito sindical y académico, demostrando que el liderazgo femenino es crucial para la creación de políticas más inclusivas y equitativas.

Las implicaciones de estos cambios son profundas y duraderas. Al integrar la interseccionalidad y abordar explícitamente la subordinación corporativa patriarcal, las líderes del SPAUAZ no sólo han mejorado las condiciones laborales para las mujeres dentro de la universidad, sino que también han establecido un modelo a seguir para otros sindicatos y organizaciones académicas tanto a nivel nacional como internacional. Estos esfuerzos subrayan la importancia de la solidaridad femenina y las alianzas interorganizacionales en la lucha por la equidad de género, sugiriendo que los movimientos sindicales pueden ser una fuerza poderosa para el cambio social cuando se enfocan en la inclusión, la justicia y los derechos.

Al pensar hacia el futuro, es esencial que este liderazgo femenino continúe siendo apoyado y que las estructuras creadas para promover la equidad de género se fortalezcan y expandan. La educación continua sobre feminismo y derechos de género dentro de los sindicatos y en el ámbito educativo, en general debería ser una prioridad, asegurando que las futuras generaciones de académicos y académicas estén equipadas para enfrentar y dismantelar las desigualdades residuales. Asimismo, es crucial que se mantenga el impulso para influir en políticas públicas y reformas legislativas, no sólo para salvaguardar los avances logrados, sino también para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa donde el género no sea un obstáculo para el liderazgo ni para la participación efectiva en todos los niveles de decisión.

En suma, el papel del liderazgo femenino en el SPAUAZ ha demostrado ser un catalizador indispensable para el cambio presente y futuro. Las lecciones aprendidas aquí deben ser vistas como un llamado a la acción para otros sectores y regiones, ilustrando el poder transformador de las mujeres cuando se les da la voz y la autoridad para moldear sus propias instituciones y, por extensión, sus propias vidas y comunidades. Es cierto, el ejemplo, es el actual comité ejecutivo del SPAUAZ, combativo y apegado a la legislación universitaria, pero aún está pendiente el balance general, el cual nos permita ver los auténticos “beneficios laborales” a las bases, principalmente, en favor de las mujeres académicas universitarias.

## Referencias

### *Fuentes*

Archivo Histórico del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

### *Bibliografía*

Acosta Reveles, Irma Lorena (2021). Mujeres y Educación Superior. La apropiación digital como recurso para la igualdad (pp. 199-216). En Diana Arauz (coord.). *Historia de las Mujeres. Voces interdisciplinarias*. UAZ-SPAUAZ.

Butler, Judith (2021). *Des hacer el género*. Paidós.

Burciaga Campos, José Arturo & Laura Gemma Flores García (2010). *Constitución, historia y proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. SPAUAZ.

Braudel, Fernand (1984). Las estructuras de lo cotidiano: lo posible y lo imposible. En *Civilización material, economía y capitalismo, siglos XV-XVIII*, Tomo 1. Alianza Editorial.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.

De la Garza Toledo, Enrique (1994). El corporativismo: teoría y transformación. *Revista Ixtapalapa*, (34), julio-diciembre, México, UAM-I, 11-28.

González Nicolás, Inés (2012). Participación sindical de las trabajadoras en México. *Nueva Sociedad* <https://www.nacionmulticultural.unam.mx/empresasindigenas/docs/2218.pdf>

Martínez, Josefina Luzuriaga & Burgueño, Cynthia Luz (2019). *Patriarcado y capitalismo. Feminismo, clase y diversidad*. Akal.

Massolo, Alejandra (2006). El desarrollo local de la perspectiva de género. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 3(1), 1-18. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_art-text&pid=S1870-54722006000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1870-54722006000100001&lng=es&tlng=es)

Lagarde y de los Ríos, Marcela (2018). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia*. Siglo Veintiuno Editores.

Portas Pérez, Teresa (2022). *Hannah Arendt en la teoría feminista contemporánea*, 2da edición. Ediciones Cátedra Universidad de Valencia.

- Puyana Ferreira, Jaime (2000). Proceso de Trabajo y Sindicalismo Universitario. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 7(21), enero-abril, Universidad Autónoma del Estado de México. <https://www.redalyc.org/pdf/105/10502107.pdf>
- Ravelo Blancas, Patricia & Sánchez Díaz, Sergio Gpe. (1997). Las mujeres en los sindicatos en México Los dilemas del género y la clase. *Espiral*, VII(9), mayo-agosto, 139-162 Universidad de Guadalajara. <https://www.redalyc.org/pdf/138/13870907.pdf>
- Rivas Hernández, Judith Alejandra (2017). Mujeres, filantropía y beneficencia en Zacatecas, 1877-1904. En Amaro Peñaflores, René (coord.). *Educación para el trabajo, filantropía y asociacionismo. Zacatecas en el siglo XIX* (pp. 91-110). UAZ.
- Rivas Hernández, Judith Alejandra & Amaro Peñaflores, René (2018). Karl Marx y los sindicatos en el contexto de la [contra] reforma laboral de 2018. Ponencia, 6° Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales “La obra perdurable de Marx”, UACS-UAZ, 6-8 de junio de 2018.
- Rivas Hernández, Judith Alejandra (2019). *Sindicalismo, Trabajo, Trabajadores y Cultura Obrera en Zacatecas, 1879-1941*. UAZ-UPN.
- Rivas Hernández, Judith Alejandra (2022). El caso de Lucy Parsons, la viuda más notoria de los Mártires de Chicago. *La Gualdra*, Suplemento Cultural de *La Jornada Zacatecas*, 2 de mayo, (525). <https://issuu.com/lajornadazacatecas.com.mx/docs/la-gualdra-525>
- Rodríguez Hernández, Faviola (2020). La importancia de la capacitación y formación para el liderazgo político de las mujeres. *Contextos y Pretextos*, 2, (pp. 69-76). Taberna Librería-UPN-321.
- Thompson, E. P. (1977). *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832*, Vol. 1. Editorial Laia.
- Womak Jr. Jhon (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. El Colegio de México-Fideicomiso Historia de las Américas-FCE (Serie Ensayos).

## ACADÉMICAS EN EL SPAUAZ: UNA MIRADA RETROSPECTIVA A LA RECONFIGURACIÓN DE RUTAS LABORALES QUE LAS CONDUJERON AL ACTIVISMO SINDICAL

*Beatriz Marisol García Sandoval*

### Una breve mirada hacia el pasado

Las sociedades a lo largo del tiempo han construido progresivamente su organización, a través de la cual se puede observar la distribución de actividades que sus integrantes deben desarrollar, éstas tienen que ver con una estructura que da cuenta de los elementos no solamente configuradores de sus mentalidades, sino también de aquellas cuestiones que se han considerado como relevantes. Entre estas designaciones interesantes se puede colocar la atención sobre los roles que las mujeres han ido desempeñando a lo largo de la historia. Uno de ellos, el de cuidadora, a quien por sus características femeninas se le ha orientado a que brinde un cuidado especial, un cobijo que impulse a quienes lo reciben a experimentar impulsos que se activan desde sentimientos profundos que promueven el crecimiento y el desarrollo humano en diversos contextos sociales.

No solamente se ha tratado de que cumpla con la opción del desempeño de un rol en el que se especifiquen ciertas actividades, es decir, determinados deberes, tiene que ver con un ejercicio mucho más profundo, esto es, con que en la construcción y desarrollo de una identidad se encuentren en su interior atributos que logren que quienes son receptoras y receptores de su atención, de sus cuidados, o de sus enseñanzas, se preparen para introducirse en la sociedad a la que pertenecen, conozcan su articulación, ocupen un lugar funcional en ella y crezcan aprendiendo y desarrollando esos conocimientos que han recibido y que les ayudan a integrarse a la sociedad de la que son parte (Berger & Luckmann, 2001).

Sin duda, las mujeres a través de su desempeño, o dicho de otra manera, desde la encarnación de sus diferentes roles, ya sea de madres, de esposas, de compañeras de vida, de hermanas o de hijas, si se coloca esa mirada en los núcleos familiares, han estado a cargo de la elaboración de un tejido muy fino en el que a través del tiempo se configuraron mentalidades frecuentemente vinculadas con acciones desde las que se desarrollaron diversas prácticas, cuyo contenido tiene

que ver con múltiples enseñanzas, entre las que se pueden señalar la prevención, el consejo, la enseñanza del deber ser, el aprendizaje del desarrollo de diversas actitudes que con bastante frecuencia se vinculan con la ética, con la integridad, con la honradez, con la colaboración y con el servicio.

Desde esa perspectiva, se trata del desarrollo de un tejido fino mental en el que la personalidad de las mujeres a lo largo de la historia se ha ido configurando a partir de esos preceptos desde un escenario geográficamente pequeño, pero, sin duda, simbólicamente profundo, desde su hogar (Berger & Luckmann, 2001). Ese espacio simbólico ha sido en el que solía tener a su misma madre como su principal preceptora, quien la inducía a conocer el mundo social al que se integraría progresivamente. Esto no significa que el hombre no recibiera igualmente sus respectivas enseñanzas y recomendaciones, si bien a él también se le preparaba en ese mundo micro social, ese cúmulo de conocimiento y recomendaciones eran eminentemente para su inmersión social, principalmente para su desempeño en un mundo laboral en el que buscara las oportunidades necesarias para encarnar el rol que debía alcanzar, sobre todo el de proveedor. Tanto ellas como ellos están sujetos a un sistema elaborado en el que se han destinado funciones y niveles de desempeño desde los cuales se ha calificado el rendimiento y el objetivo de esos roles.

Regresemos a los de ellas, quienes en su configuración de rol de mujeres a lo largo de la historia occidental han tenido también la oportunidad de observar con mucho más tiempo cómo se ha ido configurando su tejido interno, es decir, quizás por la esfera en la que se les ha formado a lo largo de los siglos, les ha permitido reconocerse de manera un poco más práctica, sin dejar de advertir lo profundo y complejo de su elaboración tanto en lo que ha debido saber con lo que ha debido sentir. Es decir, el campo en el que ha aprendido a configurar y a reconfigurar su rol, le ha permitido encontrarse con contradicciones entre lo que desea y lo que debe realizar y, al mismo tiempo, ese espacio le ha hecho posible proponer a lo largo del tiempo otras tareas, nuevas propuestas a través de las que siga desarrollando esos roles construidos en los núcleos familiares e, igualmente, puestos en práctica en una interacción social que con el paso del tiempo se ha vinculado con otros escenarios (Berger & Luckmann, 2001).

Tanto los avances como los retrocesos en esas experimentaciones sociales femeninas, y también masculinas, permiten reconocer a través del tiempo la vehemencia con la que se ha buscado a través de esos ensayos sociales la satisfacción

a las necesidades, al apremio de reelaborar una vida que brinde más complacencia ante el reconocimiento de múltiples capacidades, vistas a veces con cierta profundidad, y que han requerido de respuestas en las que se manifiesten, sobre todo, aceptación, y aún más, el reconocimiento colectivo ante la propuesta de nuevos roles, de nuevas tareas en las que se demuestren las capacidades de llevarlas a cabo de manera satisfactoria. Y esos cambios, esas nuevas propuestas, han requerido de personas valientes que se atrevan a encarnar esas opciones y probar la satisfacción de experimentar aportes significativos a la sociedad.

Es así como las mujeres, quienes son el caso que nos ocupa, progresivamente fueron entrando a un nuevo escenario social, al de la educación formal. Su inmersión en el ejercicio de la docencia abrió todo un marco en el que lograron generar otras oportunidades de desarrollo y de crecimiento. Igualmente, también han tenido que enfrentar nuevos retos debido a que cuando se hacen propuestas sociales diferentes se atraviesa inevitablemente por trayectos complejos en lo que apenas se empiezan a construir nuevas rutas que implican el rompimiento de paradigmas, y en las que se requiere de arrojo para proponer nuevas formas organizativas, nuevos roles que no siempre son vistos con agrado, no por lo menos en los primeros momentos, es decir, en los primeros años o incluso en las primeas décadas. Son reconfiguraciones no siempre gozosas, sino, con cierta frecuencia, dolorosas debido al rompimiento o, dicho de otra manera, a la reelaboración de un rol determinado.

Se ha dicho desde la perspectiva histórica que las mentalidades son las que cambian con más lentitud, y esto posiblemente se deba a que las nuevas propuestas de cambio no solamente están vinculadas con reflexiones, con meditaciones que han requerido de mucho tiempo para que se configuren, para que se propongan de manera concreta y se articulen en una organización social, sino también porque su puesta en práctica requiere igualmente de tiempo, no sólo para ver su funcionamiento, sino también para ver en qué medida esa nueva propuesta contribuye a una reconfiguración social contextualizada en una sociedad occidental que se ha manifestado a lo largo de su historia como una colectividad que ha estado en la constante búsqueda de un progreso.

Así que, uno de los resultados de esas nuevas propuestas fue la de incursionar en el mundo social escolar. Su arribo al escenario educativo no fue sino la práctica pública de diversos métodos de aprendizaje que generacionalmente se recibían en ese espacio micro social familiar, sólo que ahora se reconfigurarían para

practicarlos en un espacio formal escolar, en el que tanto su identidad personal como sus conocimientos y las formas de comunicarlos le presentarían una nueva aventura, un nuevo reto: mostrar la composición primaria de un nuevo rol, el de maestra, que implicaba en su misma construcción, el reconocimiento y/o la evaluación de su desempeño como en todos los roles establecidos socialmente.

El surgimiento y desarrollo de la mujer en la definición de su rol como profesora con el paso de las décadas fue adquiriendo no sólo su interesante ubicación social en este sistema occidental, sino que logró reconocerse como un elemento fundamental educativo, sobre todo porque al ejercer ese rol al que se le ha denominado como profesión, lo ha construido desde las capacidades y aprendizajes generacionales que fue tejiendo progresivamente en su núcleo familiar (Berger & Luckmann, 2001), mismas que ha articulado como herramientas para el desarrollo y crecimiento de su ejercicio docente, en el que su mundo simbólico desempeña un engranaje significativo debido a que desde él toma los referentes sobre el deber ser de su práctica profesional, la cual es el resultado tanto del mundo familiar en el que se desarrolló como del mundo escolar en el que se formó.

Para el caso de México, el siglo XIX es rico en referentes históricos desde los cuales se han ido construyendo interesantes relatos en los que se ve a las mujeres incursionando en el ámbito laboral educativo (Gutiérrez, 2013; Gutiérrez, Magallanes & Rodríguez, 2019; Gutiérrez, García, Delgado, & Castillo, 2021; Solís & Gutiérrez, 2023; Gutiérrez, 2024). Su ingreso en esa nueva ruta es una interesante evidencia de la construcción de diversos rumbos laborales a los que les precedieron decisiones importantes, anhelos significativos de ir más allá, de encontrar otras satisfacciones y de construir nuevas rutas sociales vinculadas con un contexto laboral remunerado, anhelos nacidos dentro, pero también fuera de sus contextos familiares y, sin duda, decisiones tomadas dentro de ese espacio micro social. La decisión de continuar estudiando y formarse como profesoras, sin duda, colocó a esas primeras mujeres en un interesante lugar en el que fueron aprendiendo y, al mismo tiempo, probando su capacidad para desarrollarse en una de las columnas sociales más relevantes, la educativa.

La apropiación del rol de profesora logró establecer de manera clara y exitosa una ruta que muchas mujeres en la transición del siglo XIX al siglo XX decidieron elegir a partir, no solamente del descubrimiento de una vocación, sino también del nacimiento de probar las habilidades reconocidas en ellas mismas para incursionar en ese mundo académico cuya columna principal era la de calificar

las capacidades y el desarrollo de las habilidades desde planteamientos pedagógicos, que no sólo evaluaban o medían el desempeño del profesorado de la época, sino también el de un alumnado que recibía la oportunidad de entrar al mundo del conocimiento de la mano ahora de mujeres cuya oportunidad académica era aprovechada para que propusieran su alternativa educativa.

La creación de nuevos roles laborales inevitablemente abrió como consecuencia otras oportunidades y, sin duda, una de ellas fue el incremento en el ingreso numérico de niñas en las escuelas, no solamente para que adquirieran su instrucción primaria, que en muchos contextos era ya un logro significativo, sino que también se empezaron a abrir para ellas las oportunidades de formarse en campos profesionales que les permitían, además de un reconocimiento social por sus capacidades mostradas, continuar incursionado en nuevas áreas del conocimiento como en el área de la salud, de la ingeniería, o de las leyes, sin dejar de colocarse en el campo educativo como uno de los espacios conquistados y, con ello, apropiado por el colectivo femenino (Gutiérrez, 2013; Gutiérrez, Magallanes & Rodríguez, 2019).

Se sabe que el hecho de realizar prácticas continuas contribuye a la profesionalización, pero también, al mismo tiempo, al mejoramiento en el desempeño práctico de un conocimiento que con el paso de los años produce inevitablemente nuevas reflexiones que contribuyen a establecer más propuestas que efficienten los aprendizajes obtenidos. Y sin duda estas prácticas han conquistado las mujeres, quienes a lo largo del siglo XX encontraron en la docencia un lugar concreto y respetado socialmente en el que ellas pudieran participar siendo parte activa de nuevas construcciones sociales, tanto educativas como laborales, que les permitieran la elaboración de nuevas articulaciones e interesantes aportes al mundo educativo de su esfera social, y con ello abrir una alternativa más para ellas; ya no debían seguir obligadamente la ruta del matrimonio, sino ahora también con solvencia moral podían unirse a su vocación de profesoras.

Por lo anteriormente señalado, se puede observar cómo la retrospectiva histórica permite contemplar en el pasado los momentos de inflexiones socioculturales en los que se puede reconocer el nacimiento de grandes e interesantes cambios que han transformado a la sociedad y que, como hilos conductores, permiten ver de qué manera esas nuevas propuestas integran con el paso de los años, pero, sobre todo, con la reconfiguración de las mentalidades, la incursión de personas interesadas en desarrollarse en esos contextos debido a que observan en ellos las

oportunidades de desarrollarse, a partir de enfrentar nuevos retos que les pongan a prueba y desde los que obtengan un desarrollo y un crecimiento significativo, y el campo educativo ha sido desde siglos ese espacio de experimentación no sólo pedagógica sino, sobre todo, sociocultural.

### **Un periodo de inflexión, el establecimiento de los sindicatos**

El siglo XX es rico en sucesos históricos, se puede decir que en ese siglo pudieron florecer diversas instituciones, propuestas con la finalidad de proyectar escenarios en los que se hablara y se discutiera sobre los derechos y las obligaciones laborales que encerraban en su interior la necesidad del nacimiento de colectividades, a cuya cohesión se le daba especial importancia, ya que se depositaba en ella la posibilidad de conquistar objetivos que rompieran con lo local, con lo regional, e incluso, que lograran posicionarse en un lugar significativo en el ámbito nacional. Esa centuria es la de la efervescencia de las colectividades, es la época en la que se puede examinar con cierta notoriedad la necesidad humana de pertenecer a un mundo moderno y también la de reconocerse en él desde un espacio concreto, para identificarse a partir de referentes que le hablen del lugar que le corresponde ocupar y que, con ello, logre la comprensión de su propia identidad.

Y no es que en siglos previos no hubiera habido manifestaciones socioculturales importantes, de hecho, el siglo XIX es la antesala de lo que ocurriría en el siglo XX (Castañeda, 2014) como producto de los resultados de reflexiones respecto del papel que desempeña la investigación en el escenario educativo, ya que, como resultado de prolongadas reflexiones, comparaciones, miradas retrospectivas históricas y disertaciones filosóficas que están en la base que da forma a las mentalidades, cuyas acciones se pueden leer a través de diversas manifestaciones, como en las acciones políticas, económicas, y educativas, la trascendencia de lo que se comprende progresivamente incide en los *ajustes* que se hacen a las estructuras, a los sistemas socioculturales.

En ese sentido, los procesos de comprensión vinculados con el campo laboral provocaron un estruendoso movimiento cuyo resultado fue la construcción de un interesante y novedoso escenario, la configuración de los sindicatos, espacios edificados tanto física como simbólicamente con la atractiva tarea de promover en su interior la construcción de múltiples disertaciones sobre las

obligaciones, pero también sobre el señalamiento de la importancia de la cohesión en aras de reconocer los derechos a los que podían aspirar los colectivos de trabajadores y de trabajadoras que pertenecían a un mismo sector laboral (Castañeda, 2014) cuya identidad ahora se construía con el número de integrantes de esa comunidad.

El éxito de lograr una convocatoria de esas proporciones, sin duda, tuvo que ver con la presentación de un mundo moderno desde el que socialmente no se consideró que solamente hablara de avances tecnológicos de producción, sino que, debía ser vista y valorada esa mano de obra que colaboraba de manera significativa con sus jornadas laborales para que ese mundo moderno se materializara. Los y las trabajadoras lograban reconocer en medio de este movimiento vertiginoso la importancia de su trabajo articulado y, sobre todo, los grandes y satisfactorios resultados que estos proporcionaban a quienes poseían esas enormes compañías.

Los análisis surgidos desde la investigación fueron las semillas que alimentaron el terreno en el que nacieron esas corporaciones sindicales nutridas de ideales en los que se promovían los intereses de reconocer la importancia de la labor que se desempeñaba al interior de esa corporación. La materialización de ese pensamiento transversal provocó grandes movimientos síndico laborales en el campo internacional y, desde luego, México no fue la excepción. Los aportes materializados en el campo educativo provocaban con sus contenidos diversas reflexiones que se orientaban a reconocer la significación de una mano de obra para las empresas, si bien se hablaba de la importancia de oportunidades laborales, se empezaba a dar más énfasis a los resultados provocados por ese trabajo en conjunto, promoviendo con ello la repercusión de una cohesión laboral para aspirar a obtener conquistas significativas como parte de sus derechos laborales.

Este movimiento de victorias sindicales surge en las primeras décadas del siglo XX, y uno de los que lograría una gran fuerza en el país fue el que resultó de la realización de un congreso obrero realizado en Saltillo en 1918 con la finalidad de “establecer una organización nacional de obreros mexicanos” (Castañeda, 2014), desde el que se discutió la existencia de dos clases: la de explotados y la de explotadores, escenario que propició el diseño de estrategias para dar comienzo a la lucha de clases. Años más tarde, y luego de la integración y organización de sus miembros, se dio origen a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), de la cual “se desprendieron varios sindicatos nacionales como el de mi-

neros, electricistas y ferrocarrileros” (Castañeda, 2014, p. 221). El ejercicio político de la CTM logró alcanzar además de un protagonismo nacional su injerencia en tomas importantes de decisión de carácter gubernamental.

Como parte de esa nueva forma de interpretar el trabajo, en otro escenario, otro movimiento importante fue protagonizado por profesores y profesoras quienes, de acuerdo con algunas fuentes, comenzaron a reunirse en sus localidades con la finalidad de discutir sobre la importancia de establecer sus principios articuladores que establecieran una organización que cuidara de sus derechos laborales (Espinosa, 1982). Cabe señalar que las reuniones de grandes grupos de maestros y maestras con diversos fines educativos ya venían ocurriendo desde finales del siglo XIX, por ejemplo, cuando trabajaban en propuestas cuyo resultado debía ser la construcción de una educación nacional (Loyo, 1999).

Los intentos ocurridos en las primeras décadas del siglo XX dieron como fruto que para 1938 surgiera el primer Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana [STERM] (Espinosa, 1982), como resultado de la articulación de diversas organizaciones de profesores y profesoras quienes, con cierto éxito, como se señaló anteriormente, habían logrado organizarse de manera local con la finalidad de establecer una militancia que defendiera y, al mismo tiempo, propusiera acciones educativas con el gobierno en turno (Muñoz, 2008). Luego de diversos procesos en los que se evidenciaban las tendencias políticas de izquierda, desde las que se proponían diferentes formas de entender el trabajo y la valoración del mismo, para 1943, luego de que se concluyeran los trabajos del Congreso Nacional de unificación Magisterial para finales de diciembre, se llegó al acuerdo de que se constituyera el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), dirigido por el historiador Luis Chávez Orozco (Espinosa, 1982). Con ello, se oficializaba su vinculación con el Estado debido a las negociaciones que debían hacer respecto de la fuerza de trabajo de sus representados y representadas (Trejo, 1990).

La interesante cohesión que se construía en diversos escenarios provocaba la efervescencia de pertenecer y de saber que una corporación luchaba por sus derechos colectivos, lo que lograba incidir de manera individual en cada profesor y profesora que sumaba sus esfuerzos con su participación a las actividades sindicales. Sin duda, se trata de una de las manifestaciones socioculturales más interesantes debido a la cantidad masiva que lograron integrar entre sus militantes con el paso de los años.

En otro escenario educativo también se gestaba el interés de reelaborar una mentalidad tanto laboral como formativa, lo que provocó el nacimiento de los sindicatos al interior de las universidades públicas. Los anunciados movimientos económicos en el país habían provocado la masificación educativa, lo que implicó un aumento importante en la matrícula estudiantil, y debido a esa celeridad económica promovida por el gobierno mexicano, tanto la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) como las de diferentes estados en el país, establecían otras propuestas como las de dejar de atender solamente a la élite y comenzar a ofrecer una atención educativa vital que estuviera en concordancia con los planes de desarrollo nacionales del país (Rama, 2006).

Entre los antecedentes de la militancia sindical está el desarrollo organizativo laboral de la Ley Orgánica de la UNAM en 1945, en la que se hacía alusión a la relación establecida entre trabajadores y trabajadoras con la institución. Posteriormente, hacia la década de los 70, en 1971, se inaugura la militancia sindical con el establecimiento del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), con ello se establecía la obligatoriedad de las autoridades de que respetaran la autonomía y la libertad sindical, lo establecido en sus estatutos y la personalidad del Sindicato (Castañeda, 2014).

De manera simultánea, en esa misma década, como resultado de la primera reforma universitaria donde se discutía entre otros temas sobre la democratización de la institución, nace al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) el Sindicato del Personal Académico de la UAZ (SPAUAZ) (Castañeda, 2014; Sigala, 2024). Además del logro alcanzado se fue estableciendo en su fondo la reorientación académica y social desde la que se promovía la importancia de que estuviera más vinculada con el análisis de problemáticas sociales. Desde sus tintes democráticos explicaban tanto el origen como la orientación que les interesaba trazar en el desarrollo del establecimiento de sus estatutos, reflejados en su contrato colectivo. Para 1977 se logró establecer su primer Comité Sindical (Castañeda, 2014; Sigala, 2024).

La lectura que se le puede dar al siglo XX en materia de organización de colectividades sindicales es una interesante manera de apreciar la influencia que pueden provocar las reflexiones ocurridas dentro del campo del conocimiento, es decir, permiten ver cómo el amplio campo educativo ha sido el espacio en el que se han producido atrayentes disertaciones que han provocado concientizaciones sobre el sistema sociocultural en el que nos hemos formado y hemos

aprendido a convivir. La profundidad que se ha alcanzado en esas reflexiones logró despertar el interés de la afiliación a esos grupos sindicales, que al tiempo que se formaban promovían cambios estructurales que tenían que ver tanto con los derechos laborales como con el logro de un bienestar social.

La efervescencia en ese siglo no sólo involucraba los intereses de los y las trabajadoras quienes progresivamente iban reconociendo la trascendencia del trabajo que realizaban de manera cotidiana, sino que ahora entendían la importancia de establecer una organización colectiva que los y las condujera a alcanzar logros sustanciales que quedaran plasmados en sus contratos colectivos. Desde luego, esas ganancias relatadas por la historia de la integración de los sindicatos refieren la complejidad que implicaba el desarrollo y presentación de sus propuestas, las negociaciones y los debates para establecer acuerdos colectivos. Si bien es cierto que desde esta mirada retrospectiva se han alcanzado logros muy importantes, es verdad que han sido el resultado de interminables discusiones desde las que se ha intentado construir una defensa que respalde a los y las agremiadas y al anhelo de implantar un beneficio mutuo.

### **La militancia sindical, una veta que abrió paso a la integración de mujeres a la representación sindical y a sus Comités**

La oleada de renovación simbólica que promovió el surgimiento de movimientos sindicales también contagió a los jóvenes que se formaban en sus estudios superiores. La segunda mitad del siglo XX es la época en la que, de manera masiva, las y los estudiantes manifestaban su convencimiento respecto de la trascendencia del aporte de la mano de obra al sector productivo. Las lecturas sobre filosofía marxista que entonces se promovían entre el alumnado se complementaban con el acercamiento a autores como Engels, Lenin y Gramsci, entre otros, y se les invitaba a leer y a desarrollar disertaciones sobre el materialismo histórico (Sigala, 2024), lo que provocaba en esas generaciones impulsos por reflexionar, debatir y comprender la necesidad de que se reelaboraran las estructuras existentes y se diera paso al arribo de un escenario social en el que las condiciones fueran más equitativas, así como enfrentar con pasión a un sistema complejo en su articulación y fortalecido por prácticas sociales que en sus repeticiones, en sus reproducciones materializadas en costumbres, continuaban perpetuando mentalidades y formas organizativas inequitativas.

Sin duda esas décadas en las que se promovían círculos de estudio que daban pie a los debates en los que se discutían tanto razones como los métodos para alcanzar una justicia social provocaron progresivamente el reconocimiento de la participación tanto de hombres como mujeres, quienes, una vez que concluían su carrera, tenían la posibilidad de integrarse como docentes y lograr con ello el colocarse en otro sitio social laboral en el que podían vincular su identidad universitaria con sus intereses sobre sus derechos sindicales. Por lo anterior, la vida universitaria laboral provocó el surgimiento de maestras interesadas en las cuestiones enfocadas en lograr desde un activismo sindical, el reparto de una carga laboral legal y la defensa de los derechos de compañeras y compañeros docentes.

Con el pasar del tiempo, desde su construcción de identidades combativas, mostraban a través de desplegados sus opiniones y su postura ideológica ante las acciones de funcionarias o funcionarios. Lideresas que con su desempeño docente y con su actitud de lucha sindical funcionaron al interior de las Unidades Académicas universitarias, antes llamadas Facultades, con el interés de desarrollar trayectorias de liderazgo. Desde la memoria se pueden señalar nombres como la M. en C. Ma. de Jesús Lamas de la Torre, la Lic. María Isabel Medina Hernández y la Lic. Lilia Guadalupe Lugo Balderas, quienes desde la transición de Escuela a Licenciatura en Enfermería trazaron interesantes rutas de defensa sindical una vez que desempeñaron sus nombramientos como representantes sindicales.

En la actualidad ha habido un avance significativo, no obstante, la complejidad de que todo el sistema sociocultural no puede transformarse al mismo tiempo, ya que lo que ocurre en realidad es que cambia progresivamente y sólo en alguna de sus áreas, implica que a veces avance y en otros momentos retroceda. En ese sentido, desde la historia del SPAUAZ se puede dar cuenta de la incursión de mujeres, de compañeras docentes que interesadas en los temas sindicales han sido parte de las filas del movimiento sindical, desde el que han hecho sus aportes vinculando su formación académica, su construcción simbólica femenina colocada en el escenario social y su espíritu combativo para hacer frente a las constantes problemáticas que ha enfrentado el colectivo docente a través de diversas administraciones.

Sin duda, ellas fueron las precursoras en la conquista de espacios de toma de decisiones que han incidido en la vida laboral de las y los agremiados universitarios, porque de una o de otra manera probaron que esos espacios podían ser ocupados por ellas. Por ello, hoy estamos ante un acontecimiento completamente

te significativo, la elección de la Dra. Jenny González Arenas como Secretaria General del SPAUAZ, y también la elección de 5 compañeras docentes quienes, también desempeñan funciones sustantivas en esta organización, la M. en C. Elvia Valdez Valdez, a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción; la Dra. Elva Esperanza Jiménez Ureña, al frente de la Secretaría de Finanzas y Patrimonio; la Dra. Norma Ávila Báez, Coordinadora de Prestaciones; la Dra. Sonia Viramontes Cabrera, a cargo de la Secretaría de Actividades Culturales; y la Dra. Armida Concepción García, al frente de la Secretaría de Deportes.

Definitivamente, el arribo de cada una de ellas a este Comité está construido, si se ve desde una retrospectiva histórica, por una serie de sucesos que las condujeron por el mundo sindical, ya que la ruta que cada una ha ido construyendo desde su individualidad, y articulándose de manera colectiva, le ha brindado el interés por incursionar en un Comité desde el que se pueda hacer un trabajo más profundo.

En ese sentido, la celebración de su participación en este espacio sindical tiene que ver con una historia personal que da cuenta de las razones por las que ocurrió su primer enlace con este escenario gremial:

“Desde mi ingreso a la universidad me di cuenta de la problemática que tenemos los docentes para cumplir con nuestro trabajo. En el 2004 cuando ingresé como docente a la universidad, estalló una huelga y tuve que relacionarme con el procedimiento, las guardias y el contrato colectivo para entender qué estaba en juego; visualizar qué esperábamos como profesores y qué podíamos lograr unidos”. (M. en C. Elvia Valdez Valdez, a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, Comunicación personal, 3 de febrero 2025)

Asimismo, dan cuenta de los intereses que en esos inicios las impulsaron a militar en la organización de alguna colectividad en la que se compartían los mismos intereses:

“Empecé en el año 2000 con la organización de un grupo importante de profesores que valoramos como un trabajo importante de los académicos, la defensa de la contratación colectiva. Para lograr esto ha sido necesario conocer a fondo el CCT, los estatutos y las estrategias que en cada emplazamiento a huelga son planteadas para llegar al objetivo. Prácticamente no he faltado a las reuniones de Coordinadora de

Delegaciones, Comité de huelga cuando se constituye como tal y Asambleas generales en las que se discuten las maniobras para la defensa de nuestras prestaciones”. (Dra. Sonia Viramontes Cabrera, al frente de la Secretaría de Actividades Culturales Comunicación personal, 4 de febrero 2025)

Sin duda, el ingreso a nuevos escenarios implica el reto de aprendizajes que deben verse materializados de una forma práctica, y en el caso de las funciones que se desempeñan en el sindicato, lo son todavía más debido a la necesidad de que se promuevan soluciones a las problemáticas padecidas por las y los docentes:

“Me he relacionado de manera más directa con el contenido del contrato colectivo de trabajo, con el reglamento de la comisión de admisión, con los estatutos y con la normativa de la universidad, eso en cuestiones técnicas que sirven como referencia para hacer el trabajo. Pero lo más importante que he aprendido es a escuchar a los compañeros y compañeras, he comprendido la problemática de cada quien, desde su Unidad Académica o su centro de trabajo, aprendiendo que no todo se resuelve con lo que ya está escrito, sino también, con la voluntad de resolver entre las partes”. (M. en C. Elvia Valdez Valdez, a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, Comunicación personal, 3 de febrero 2025)

Asimismo, esos aprendizajes pueden ser percibidos desde diferentes escenarios debido a las rutas por las que hemos transitado y al cúmulo de experiencias que brindan significado a los sucesos por los que atravesamos en lo individual y en lo colectivo:

“Hace poco más de un año un colectivo de profesores, valoramos que había que recuperar el espacio sindical, porque se estaba perdiendo la contratación colectiva debido al comportamiento subordinado de la diferencia sindical con la rectoría, nos organizamos en una planilla y los resultados de la votación nos favorecieron con una diferencia épica, dos votos únicamente. Por primera vez en la historia del SPAUAZ una mujer llegó a la Secretaría General. Y cinco espacios más para la parte femenina de los sindicalizados y la experiencia ha sido dura y complicada, no sólo por la cantidad y la diversidad de asuntos que hay que atender, sino porque la misoginia del sistema se expresó con mucha fuerza en contra de nuestra representación. Para cualquier integrante del comité ejecutivo hay que ir aprendiendo sobre la marcha, no ingresamos al sindicato para dirigirlo, sino para tener una contratación colectiva, de manera pues que la educación sindical se adquiere con la experiencia

acumulada. Es un hecho que nadie sabe cómo conducirse antes de ocupar esos espacios. El aprendizaje más relevante es tener una visión desde lo sindical y no coquetear con la postura patronal, porque se pone en riesgo la defensa de la contratación colectiva, y como mujeres que somos, demostrar una, y otra vez que sabemos y podemos hacer trabajo sindical, digno y relevante. El carácter se fortalece muchísimo y se aprende a ser política de altura, incluso ante el desdén y el desprecio de las autoridades”. (Dra. Sonia Viramontes Cabrera, al frente de la Secretaría de Actividades Culturales Comunicación personal, 4 de febrero 2025)

Una vez que se asumen nuevas responsabilidades, se inscribe en una dinámica desde la que se obtienen más aprendizajes, a veces, con el ritmo de un alto rendimiento debido a todos los acontecimientos que se suceden de manera vertiginosa. Es el caso de quienes integran los comités, ya que deben sesionar de manera frecuente, debido tanto a la calendarización establecida en su dinámica de trabajo y también por el resultado de todos los sucesos que se derivan de esas sesiones. Por ello, la importancia de conocer desde su interior la forma en cómo está articulado el sindicato, para saber cómo orientar a las y los agremiados: “Es necesario dar asesoría a los compañeros y compañeras para que conozcan algún procedimiento o ejerzan un derecho, o revisar juntos un reglamento. Otras veces atender sus dudas sobre qué deben hacer para solicitar algún movimiento, cómo presentar una solicitud” (M. en C. Elvia Valdez Valdez, Comunicación personal, 3 de febrero 2025).

De igual forma, reconocer de manera organizada las tareas prioritarias que se deben desempeñar: “No se puede perder de vista en los integrantes del Comité Ejecutivo que el objetivo principal de un sindicato es la defensa de su contratación colectiva. Entender eso es primordial para poder hacer el trabajo de manera adecuada” (Dra. Sonia Viramontes Cabrera, Comunicación personal, 4 de febrero 2025). A pesar de que el sindicato se fundó en el siglo pasado, y hoy estamos ante escenarios que pueden representar nuevos retos, es interesante conocer cuáles son los que han llamado su atención debido a que complejizan la militancia sindical:

“Uno de los obstáculos más importantes es encontrarte con un gremio apático, que con frecuencia no se informa sobre sus derechos, y que, por lo tanto, no está dispuesto a luchar por defenderlos. Los maestros simplemente no quieren problemas, prefieren no tener que enfrentarse a nadie y hay ocasiones en las que es necesario

hacerlo. Cuando te encuentras con un gremio que se conforma con recibir un salario quincenal y que le da flojera ir a una reunión de información, leer el contrato colectivo, apoyar a un compañero que necesita tu solidaridad, eso es un obstáculo para un sindicato, porque se muestra debilidad. Cuando el gremio defiende y justifica a un gobierno o una administración que no hace el mejor esfuerzo para mejorar las condiciones de los trabajadores académicos, cuando nos conformamos, somos el gran obstáculo a vencer para iniciar la lucha por la defensa y mejora de los derechos laborales que es la razón de ser de un sindicato”. (M. en C. Elvia Valdez Valdez, a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, Comunicación personal, 3 de febrero 2025)

Por otra parte, está lo estructural de lo que también se debe hablar para señalar las áreas que se deben trabajar:

“El SPAUAZ ha enfrentado como el resto de los sindicatos en el mundo la embestida del Estado contra la contratación colectiva y los derechos de seguridad social, se han reducido las aportaciones y se ha exigido a los rectores que modifiquen los contratos colectivos a cambio de apoyos extraordinarios para cerrar las deudas en fin de año. El abuso y la mala administración de los rectores y la casta de funcionarios que cobran salarios de privilegio a costa de un presupuesto cada vez más reducido en la universidad, es también un problema y un obstáculo para obtener beneficios sindicales. El adeudo histórico que tenemos con el ISSSTE nos pone cada vez más vulnerables como trabajadores. La indiferencia de los sindicalizados también es una dificultad que hay que enfrentar porque la fuerza de un sindicato es política sin lugar a dudas. De manera que informar y concientizar es tal vez la tarea más complicada que hay que realizar en el SPAUAZ”. (Dra. Sonia Viramontes Cabrera, al frente de la Secretaría de Actividades Culturales Comunicación personal, 4 de febrero 2025)

Finalmente, se trata también de mujeres que se esfuerzan por desarrollar un trabajo sindical que rinda frutos, no obstante, la complejidad de lo que se enfrenta, y de manera simultánea desempeñar roles de madres, de esposas, de hijas y de docentes investigadoras. Ambas integrantes del comité coinciden en lo complicado que resulta equilibrar su trabajo al interior del sindicato con las actividades familiares que deben realizar, entre ellas, las tareas domésticas, y también reconocen que la convivencia familiar ha tenido que postergarse por las innumerables actividades que deben realizar. Como docentes investigadoras también deben

atender a la responsabilidad de investigar, asesorar, tutorar, organizar eventos, participar en congresos, tener perfil PRODEP e ingresar a la evaluación en el SNII.

Sin duda, el ingreso a nuevos escenarios ha implicado satisfacciones por la realización del deber cumplido, pero también costos por la complejidad de lograr un balance en lo que le hace bien a la vida laboral, asimismo, lo que la vida familiar provee para el desarrollo humano que nos ha conducido hasta donde hemos llegado. Es trascendental la constante reflexión sobre los temas que tienen que ver con nuestro sustento familiar, por ello:

“La actividad sindical debe llevarnos a hacernos conscientes del privilegio que significa tener una contratación colectiva [...] es una pena que el mundo se encamine a un mundo con menos beneficios para los trabajadores. No queda claro en qué momento dejamos que el sistema se nos metiera tan profundamente [...] ojalá tengamos la fuerza para defender por lo menos, lo que todavía tenemos en el CCT”. (Dra. Sonia Viramontes Cabrera, al frente de la Secretaría de Actividades Culturales Comunicación personal, 4 de febrero 2025)

Y en esa sintonía:

“Debemos de pasar de ver lo inmediato y lo individual a visualizar nuestro futuro como colectivo en donde compartimos la misma problemática y se pueden plantear soluciones a nuestros problemas comunes. Creo que en el caso de los docentes debemos dignificar nuestra labor, sentirnos importantes, merecedores del respeto a nuestro trabajo. Ser parte activa del SPAUAZ también debe darle una cara diferente a la educación en nuestro estado, siendo cada integrante transmisor del respeto a los derechos de los demás”. (M. en C. Elvia Valdez Valdez, a cargo de la coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, Comunicación personal, 3 de febrero 2025)

## **Consideraciones finales**

Hablar de militancia sindical es ir a la memoria y recordar a quienes fueron nuestros y nuestras maestras, nuestros y nuestras mentoras, quienes con ímpetu convocaban a la participación social, a expresar de manera libre nuestra opinión por algún suceso social al que identificáramos y que no correspondiera a la conceptualización de justicia social. Ser parte de organizaciones estudiantiles y,

posteriormente, de un colectivo docente que se ha nutrido de múltiples razones para buscar el bien común. Incluso en medio de prácticas que promueven la separación, la división y el logro de anhelos individuales.

La responsabilidad que hoy tenemos como agremiadas y agremiados debe impulsarnos a volver a creer en ideales colectivos, y dejar de desconfiar ante las problemáticas planteadas en interminables horas de discusión. En algún momento dejamos en el pasado la consideración de sumar voluntades y refrescar el espíritu universitario combativo en el que nos formamos y establecer nuevas formas de organización en donde las voces y los temores se escuchen en escenarios renovados y abiertos a la escucha, al diálogo.

Hoy, que en estas generaciones nos está tocando ver un cambio en nuestra mentalidad, debemos aprovechar ese proceso de transición y reconocer aquellas prácticas que sólo han dañado nuestra identidad colectiva y dejarlas en el pasado. Quienes somos parte de esta importante máxima casa de estudios y, por ende, agremiados y agremiadas de este sindicato de docentes debemos traer nuestro conocimiento y nuestro desarrollo humano, nuestras diversas miradas a nuestra interacción cotidiana, y establecer diálogos constantes; no se trata de quien grite más fuerte, tampoco de si eres mujer u hombre, se trata de reconocer y fortalecer lo que nos une y no lo que nos separa.

Sin duda, no solamente este Comité ejecutivo está enfrentando un proceso complicado al interior de nuestra Universidad, lo enfrentamos también todas y todos los sindicalizados, por ello la importancia de sumarnos al trabajo que realizan. Los desafíos que están en la mesa de discusión van desde la importancia de resolver las categorías y los niveles de cada docente que está en condiciones de mejorar sus condiciones laborales, todo lo relacionado con las cargas de trabajo, las condiciones de jubilación o de retiro, la distribución organizada y eficiente de todo el recurso humano, la administración económica transparente y efectiva, y sobre todo, la construcción de relaciones laborales académicas respetuosas, que sumen y resuelvan un desarrollo educativo que sea eficiente dentro y fuera de los muros universitarios.

## Referencias

- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores.
- Castañeda, Alejandra (2014). La Universidad Autónoma de Zacatecas. Orígenes consolidación y crisis estructural, 1968-1994. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Espinosa, José Antonio (1982). Los maestros de los maestros: las dirigencias sindicales en la historia del SNTE. *Historias*, (1), 67-101. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/historias/article/view/15416>
- Gutiérrez, Norma [Coord.] (2013). *Tejiendo historias: mujeres, género y educación*. Astra Ediciones.
- Gutiérrez, Norma (2024). *Mujeres que abrieron camino. La educación femenina en la ciudad de Zacatecas durante el porfiriato*. Universidad Autónoma de Zacatecas-Escuela Normal Manuel Ávila Camacho.
- Gutiérrez, Norma, Magallanes, María del Refugio & Rodríguez, Josefina [Coords.] (2019). *Educación, docencia y prácticas escolares. Realidad y desafíos en México*. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Gutiérrez, Norma, García, Beatriz, Delgado, María del Refugio & Castillo, Irma [Coords.] (2021). *Historia de la educación, género y perspectivas docentes*. Astra Ediciones.
- Loyo, Engracia (1990). Escuelas rurales “Artículo 123” (1917-1940). *Revista Historia Mexicana*, 40(2), El Colegio de México, pp. 299-336.
- Muñoz, Aldo (2008). Escenarios e identidades del SNTE. Entre el sistema educativo y el sistema político. *RMIE*, 13(37), abril-junio, pp. 377-417.
- Rama, Claudio (2006). *La tercera Reforma en la Educación Superior en América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Sigala, Ana María (2024). Dr. Eligio Meza Padilla, defensor de la Universidad y los derechos laborales; su ideología sobre una reestructuración social para el estado de bienestar. [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Solís, Oliva. & Gutiérrez, Norma [Coords.] (2023). *Historia y cine. Distintos enfoques sobre realidades contemporáneas*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Trejo, Raúl (1990). *Crónica del sindicalismo mexicano (1976-1988)*. Siglo XXI.

# TRAYECTORIAS, PERSPECTIVAS Y SENTIDOS DEL SINDICALISMO, MIRADAS DE GÉNERO SOBRE EL SPAUAZ

*Josefina Rodríguez González*

## Introducción

Los estudios sobre género y sindicalismo siguen siendo una veta de investigación y análisis importante, ya que los sindicatos son entes no definidos o acabados, los cuales están en constante cambio en el “transcurso del tiempo y responde(n) a los distintos escenarios y contextos históricos que se presentan, situación que se ve reflejada en las nuevas formas de organización en el terreno laboral, su ideología y sus formas de lucha” (Castañeda, 2014, p. 207), las alianzas con otros sectores sociales y políticos y las estructuras del mercado laboral.

Conocer las trayectorias y perspectivas que dan sus protagonistas permite una mirada a las realidades que viven al interior de las organizaciones sindicales y los desafíos que enfrentan, tanto interna como externamente, al ser parte de la estructura administrativa de un sindicato. Así, el presente capítulo se enfoca a dar voz a un grupo que regularmente es minoritario en estas organizaciones: “las mujeres”, tomando como referente a Jael Cristina Alvarado Jáquez y Regina Comepán González, quienes fueron parte del Comité Ejecutivo 2017-2020 del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ).

El estudio parte de una revisión hemerográfica de artículos en español que permita situar la mirada sobre sindicalismo y género, enfocándose principalmente a los de tipo docente, posteriormente se analizan algunos antecedentes sobre el SPAUAZ, que van desde su fundación hasta su normativa para la elección de las y los miembros. Con este preámbulo se da paso a la trayectoria académica, perspectivas y sentidos en torno a la participación sindical al frente de una Coordinación del Comité Ejecutivo del SPAUAZ a través de entrevistas, donde se cruza su desempeño en estos cargos con los roles tanto personal como profesionalista, es decir, la madre, mujer, maestra, investigadora y sindicalista.

## Sindicalismo y género

El concepto de sindicato no puede tomarse como algo definido o acabado, ya que responde a distintos escenarios y contextos históricos, sus “objetivos se han centrado en la representación de los trabajadores con el fin de lograr mejores condiciones laborales” (Castañeda, 2014, p. 217), colocándolos como entes de gran trascendencia social y política con repercusión directa en los derechos laborales.

Según Riquelme & Abarca (2015) “los sindicatos surgen en el siglo XIX como una forma organizada de lucha respecto de las arbitrariedades capitalistas” (p. 9). En México, “fue hasta la segunda década del siglo pasado cuando se le otorga a la asociación de trabajadores y su representación su derecho constitucional” (Castañeda, 2014, p. 218), plasmado en la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su Artículo 123 que establece las bases normativas del trabajo y la previsión social. El movimiento sindical “continúa siendo un fenómeno sociopolítico que congrega a casi 200 millones de personas alrededor del mundo. En América Latina hay 40 millones de afiliados a sindicatos, aunque éstos no tienen el mismo peso en los distintos países (Riquelme & Abarca, 2015, p. 20).

Cuando hablamos de género y participación sindical, la bibliografía sobre el tema documenta la exclusión que han sufrido las mujeres para incorporarse en la vida sindical a pesar de la importancia que tienen en el mercado de trabajo, “desde los inicios de la revolución industrial, las organizaciones sindicales que han trabajado para la emancipación de la clase obrera, han excluido a las mujeres trabajadoras” (Rodríguez, 2003, p. 54).

La participación laboral en el mercado de trabajo —masculina y femenina— se mide con la Tasa de Actividad (TA); es decir, la relación entre la población económicamente activa (PEA) (ocupada y desocupada) y la población de referencia. A nivel mundial, la participación de las mujeres en el mercado laboral generalmente ha sido menor que la de los varones. En América Latina, desde principios de los ’90 la participación masculina se ha mantenido relativamente estable por encima de la femenina, en torno a 20 Puntos porcentuales. (Natalucci, Ríos & Vaccari, 2020, p. 15)

Por otra parte, los estereotipos de género se han replicado en los sindicatos, ya que históricamente los hombres han tenido mayor participación que las mujeres dentro de estas organizaciones.

La división sexual del trabajo que relaciona a los varones en el ámbito productivo y a las mujeres con la esfera reproductiva, también opera al interior de los sindicatos, copiando y defendiendo estereotipos de género en las organizaciones, como ocurre muchas veces cuando las mujeres imitan roles similares a los que realizan en el ámbito privado. (Riquelme & Abarca, 2015, p. 17)

Este enfoque sexual patriarcal del trabajo que “invisibiliza el orden social de género y naturaliza la organización de las prácticas de cuidado genera tensiones en la participación social de las mujeres y procesos de violentación generalizados” (Lenta, Longo & Zaldúa, 2019, p. 57). Además, la participación laboral de las mujeres se asocia a trabajos precarios, “estacionales y eventuales, mayor concentración en determinado número de ocupaciones, dificultades para acceder a los puestos más altos de la jerarquía ocupacional, menores remuneraciones por su trabajo, mayores niveles de subempleo y desempleo, etc.” (Riquelme & Abarca, 2015, p. 19).

La lucha feminista ha logrado que en las últimas décadas la brecha de género tenga una reducción en el contexto sindical, ganando presencia en la toma de decisiones, a lo que suma la creación de comités y oficinas especiales que impulsen políticas de igualdad de género, órganos estatutarios y adopción de cláusulas en los contratos colectivos relativos a problemáticas específicas que inciden en las mujeres trabajadoras como el acoso sexual (Organización de Estados Americanos, 2020). Lo anterior logró que los sindicatos a partir de los años sesenta del siglo pasado instauren “secretarías o áreas de la mujer, desde las cuales se impulsa la igualdad, la equidad y participación de las mujeres” (Rodríguez, 2003, p. 54) en la vida sindical. Cabe resaltar que esta política no es unánime en estas organizaciones, prevaleciendo un enfoque inequitativo, que es visible desde la propia normativa que los rige.

El trabajo de las mujeres se concentra principalmente en el sector terciario, que incluye servicios y productos tales como comercio, comunicación, banca, seguros, le siguen los sociales como servicios educativos, médicos, sanitarios y hospitales; y los personales” (Arriaga, 2007. Cit. por Riquelme & Abarca, 2015, p. 19), lo anterior se ha traducido en una nula o estrecha participación femenina en puestos de dirección sindicales de ramas económicas en donde el trabajo de las mujeres está limitado, así, Natalucci *et al.* (2020) en su estudio encuentra que:

La participación femenina en los puestos de dirección sindicales tiene una estrecha relación con las tasas de empleo en las distintas ramas de la actividad. Es decir,

algunas tienen baja participación femenina y prácticamente no cuentan con mujeres en sus comisiones directivas; entre ellas transporte de pasajeros, metalúrgicos, madereros, etc. Otras ramas, que cuentan con una tasa de participación femenina más elevada, tienen mayor cantidad de mujeres en cargos de secretarías. Asimismo, en los casos donde la participación de las mujeres en términos de empleo es mayor se incrementó también en la ocupación de los cargos electivos; entre ellas las ramas de administración pública, minería y servicios tienen los porcentajes más altos de mujeres en comisiones directivas. (pp. 18-19)

En distintas partes del mundo se han llevado a cabo normativas para la equidad de género e inclusión, en México para el 2019 se reforma la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 371, Fracción IX, la cual menciona que “las integraciones de las directivas sindicales deberán estar representadas proporcionalmente en razón de género” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 21), sin embargo, lo anterior sigue siendo letra muerta en muchas organizaciones sindicales.

Por otra parte, están los dobles<sup>1</sup> o triples roles<sup>2</sup> que enfrentan las mujeres entre su vida pública y privada, como madres, profesionistas y funcionarias, lo que “complica mucho la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales debido a que en la vida familiar y personal son las más vinculadas a los cuidados y atenciones” (Rodríguez, 2023, p. 56). Teniendo que prorratar su tiempo entre trabajo productivo, reproductivo y militancia. Esta inequidad es decisiva para la participación, pero sobre todo para el acceso a las instancias y espacios de poder y toma de decisiones (Natalucci *et al.*, 2020, p. 18), lo anterior se hace visible en el número de mujeres que se han insertado al frente de una cartera dentro de los Comités Ejecutivos del SPAUAZ y que se confirma en las entrevistas como se muestra más adelante.

Cuando hablamos como gremio, los sindicatos han constituido grandes entes sociales y políticos, “sin embargo, a partir de los años ochenta y noventa van a entrar en una etapa de declive con respecto a sus luchas y peticiones sindicales” (Castañeda, 2014, p. 218) por la cooptación de la parte patronal, la complicidad

---

<sup>1</sup> El concepto de doble jornada remite al trabajo que realizan las mujeres por fuera de su jornada laboral remunerada, bien en tareas domésticas en sus casas o bien en el cuidado de las familias, sean hijos o adultos (Natalucci, Ríos, Vaccari, 2020, p. 17).

<sup>2</sup> La idea de triple jornada remite a la sobrecarga de actividades que tienen las mujeres que eligen participar en la política o en sus organizaciones sindicales, en tanto deben repartir su tiempo entre el trabajo productivo, reproductivo y militancia.

de sus dirigentes y las políticas de mercado, que han mermado derechos de las y los trabajadores.

## **Sindicato del Personal Académico de la UAZ**

El Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ) tiene sus orígenes en la década de los setenta, a la par de la conformación de diversos sindicatos de este tipo en el país. Las causas que dan origen son variadas, permeadas por las exigencias y demandas sociales que se viven a nivel mundial y en México, tiempos de transformaciones y protestas sociales. Durante los “años 1945 y 1968 el país transitaba por el periodo conocido como “el milagro mexicano” caracterizado por la sustitución de importaciones... impulso a la tecnología; además surge la consecuente consolidación económica, la clase media fue incrementándose cada vez más” (Castañeda, 2014, p. 228), estos cambios sociales se hicieron visibles en las demandas del movimiento estudiantil de 1968 cuyo papel fue crucial, provocando reestructuras en distintos sectores sociales, entre ellos, el sistema educativo superior.

En este tenor, la conformación de sindicatos docentes permitió la construcción de un aparato normativo acorde a las peculiaridades del trabajo universitario. En este proceso, la mayoría de las Instituciones de Educación Superior separó formalmente el trabajo administrativo y docente, creando sindicatos independientes y dispositivos de regulación diferenciados al tener funciones laborales distintas, León (2011) menciona que además lograron el reconocimiento ante el gobierno como interlocutoras, lo que permitió:

Registrar instrumentos de regulación que reconocían la colectividad como eje de las negociaciones laborales: condiciones generales de trabajo y convenios de contratación colectiva. En algunos casos también se establecieron Contratos Colectivos de Trabajo.

El reconocimiento de los sindicatos como titulares en la negociación colectiva, como cualquier otro sindicato, de las condiciones laborales generales: salario, prestaciones, jornada de trabajo, contratación.

La creación de Comisiones Mixtas con facultades de intervención directa y decisión en distintos ámbitos laborales: procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrativo, seguridad e higiene, vigilancia de procedimientos de evaluación, seguridad social y condiciones de trabajo, entre las más importantes. (León, 2011, pp. 8 y 9)

En el caso de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en el marco de la primera reforma universitaria de 1971 que, entre otras cosas, “buscaba una democratización en la institución, surge la gestación del Sindicato del Personal Académico de la UAZ (SPAUAZ) en el año de 1974. Un año antes ya se había conformado el Sindicato de Trabajadores de la UAZ [STUAZ] (Castañeda, 2014, p. 234).

El Estatuto del SPAUAZ es protocolizado el “30 abril de 1975, cuando la notario Zajarula Kusulas Tejada se presentó en una asamblea de noventa y nueve docentes” (Burnes, 2019a, p. 73), y establece como objeto “el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores universitarios académicos que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, social y cultural, así como el nivel académico de sus miembros y el de la Universidad en su conjunto” (SPAUAZ, 1994, p. 3).

Un año más tarde, el 2 de febrero de 1976, se presenta y discute el primer Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAZ ante el Consejo Universitario, para luego obtener su registro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Burnes, 2019a), teniendo su mayor reestructuración el 14 de febrero de 1992 como asegura el Maestro Arturo Burnes Ortiz Exsecretario General del SPAUAZ (2002-2005).

En el Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ hay tres generaciones: las contratadas antes o después del 13 de agosto de 1991 (fecha cuando el SPAUAZ aceptó su integración al ISSSTE y que en la revisión contractual de febrero de 1992 el sindicato de académicos la integró en el clausulado del contrato bilateral con el telón de fondo de un conflicto colectivo de naturaleza económica promovida y ganado por el entonces rector MVZ Francisco Flores Sandoval), y aquella generación contratada después de la Reforma a la ley del ISSSTE en marzo de 2007, que dio fin a la seguridad Social solidaria para dar paso al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) administrado por las Afore. (Burnes, 2019, p. 7)

En este sentido, a lo largo de los años se han modificado las prestaciones y derechos de los docentes universitarios afiliados al sindicato. El Estatuto del SPAUAZ fue reformado en septiembre de 1994. En las elecciones para el Comité Ejecutivo no se contempla lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su reforma de 2019, que a la letra dice: *las directivas sindicales tienen que ser representadas en razón de género* (Secretaría del trabajo y previsión social, 2019), lo anterior se hace visible en las y los integrantes que a lo largo de su historia han conformado los Comités Ejecutivos, situación representativa del Comité Ejecutivo 2017-

2020, en el cual, de las y los 10 integrantes, sólo 2 de ellas son mujeres (ver Tabla 1), lo que reafirma que “las estructuras de decisión de los sindicatos siguen siendo patriarcales” (Rodríguez, 2023, p. 56).

Por otra parte, desde los años sesenta en los sindicatos se han integrado secretarías o áreas de atención a la mujer, cuya función es impulsar la igualdad, equidad y participación de las mujeres (Rodríguez, 2003). En el SPAUAZ no existe un área específica de este tipo, además, los distintos documentos normativos del SPAUAZ no aplican lenguaje de género.

*Tabla 1. Integrantes del Comité Ejecutivo SPAUAZ 2017-2020*

|                                                                                                       |                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Dr. Pedro Martínez Arteaga</i><br/>Secretario General del SPAUAZ</p>                            |                                                                                               |
| <p><i>Dra. Regina Compeán González</i><br/>Coordinadora de asuntos laborales y educación sindical</p> | <p><i>L.C. Eduardo Cabrera Manríquez</i><br/>Secretario de finanzas y patrimonio</p>          |
| <p><i>Ing. José Martínez Pardo</i><br/>Coordinador de admisión, adscripción y promoción</p>           | <p><i>M.T.I. Juan Fco. Rivera Gómez</i><br/>Secretario de relaciones exteriores y obreras</p> |
| <p><i>Lic. Jael Cristina Alvarado Jáquez</i><br/>Coordinadora de prensa y propaganda</p>              | <p><i>Lic. Saúl Arteaga Domínguez</i><br/>Secretario de actividades culturales</p>            |
| <p><i>Lic. Samuel Rodríguez Escobar</i><br/>Coordinador de prestaciones</p>                           | <p><i>M. en N. Mariano Alberto Casas Madero</i><br/>Secretario de actas y acuerdos</p>        |
| <p><i>Mtro. Miguel Ruiz Ramírez</i><br/>Coordinador de Asuntos Académicos</p>                         | <p><i>Dr. José Israel Ayala Aguilera</i><br/>Secretario de deportes</p>                       |

Fuente: SPAUAZ, 2020, p. 103.

En la actualidad el SPAUAZ, como la mayoría de los sindicatos docentes, está en un momento de crisis por la problemática salarial que existe en la UAZ, lo que ha deteriorado las condiciones laborales como efecto de las políticas modernizadoras (Burnes, 2019b), sin embargo, los sindicatos siguen siendo el medio para que las y los trabajadores mejoren “sus condiciones laborales, prestaciones y beneficios para su gremio; esto a pesar del alto nivel de corrupción y burocracia que, con el tiempo, han estado afectando a los sindicatos mexicanos de manera general” (Castañeda, 2014, p. 220).

## Trayectorias, perspectivas y sentidos del sindicalismo

Dar voz a las mujeres que se han integrado como funcionarias dentro de los sindicatos nos permite una mirada a las realidades vividas, rescatando experiencias concretas a través de las dificultades que debieron sortear, sus estrategias y acciones durante su encargo como responsables de una cartera del SPAUAZ. En las siguientes líneas se profundiza en las trayectorias, perspectivas y sentidos del sindicalismo desde las miradas de Jael Cristina Alvarado Jáquez y Regina Campeán González, quienes fueron parte del Comité Ejecutivo del SPAUAZ 2017-2020.

Jael Cristina Alvarado Jáquez (ver Imagen 1) es Licenciada en Filosofía y Maestra en Comunicación y Tecnologías Educativas, docente, escritora y destacada extensionista, ingresó en 2001 a laborar en la universidad y actualmente está adscrita a la Coordinación de Comunicación Social de la UAZ, durante su trayectoria y gracias al trabajo arduo a través de su producción radiofónica y audiovisual con enfoque hacia el arte, la ciencia e historia, ha dejado huella en las y los universitarios y la sociedad zacatecana, su tenacidad y calidad de la producción le han permitido obtener distintos reconocimientos y apoyos a nivel local, nacional e internacional, el último de ellos fue el Premio Nacional de Periodismo 2024 en la categoría de mejor trabajo Periodístico Universitario, otorgado por el Club de Periodistas de México, A. C. por el trabajo “Me llamo Victoria”. De 2017 al 2020 fue Coordinadora de Prensa y Propaganda del SPAUAZ.

*Imagen 1. Jael Cristina Alvarado Jáquez, Coordinadora de Prensa y Propaganda del SPAUAZ 2017-2020*



Fuente: imagen propiedad de Jael Alvarado.

Regina Compeán González (ver Imagen 2) tiene una trayectoria de 21 años como Docente-Investigadora en la UAZ, adscrita a la Unidad Académica de Derecho, de formación como Licenciada en Derecho con la especialidad en Derecho Privado, Maestra en Ciencias en Procuración y Administración de Justicia y Doctora en Derecho. Además, cuenta con el reconocimiento de perfil deseable por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) desde 2009, logra su ingreso al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en 2023. Fue Coordinadora de asuntos laborales y educación sindical del SPAUAZ de 2017-2020. Recientemente ha sido nombrada “integrante del primer comité de evaluación para la elección de juezas, jueces, magistradas y magistrados” en Zacatecas.

*Imagen 2. Regina Compeán González, Coordinadora de asuntos laborales y educación sindical del SPAUAZ (2017-2020)*



Fuente: imagen propiedad de Regina Compeán.

Si bien sus trayectorias académicas nos permiten una mirada a la parte de la profesionista, docente y extensionista, fue importante conocer cómo combinan la vida personal con lo profesional; resaltan los dobles y triples roles que las mujeres realizan fuera de jornada laboral, en tareas domésticas y cuidado de la familia (Natalucci, Ríos, Vaccari, 2020), lo que en su momento fue determinante para involucrarse en la vida sindical. Jael menciona “en realidad no me interesaba mucho la vida sindical, estaba enterada porque mi esposo fue Delegado y par-

tipicaba muy activamente en la vida sindical, yo estaba un tanto alejada porque también fueron los años de crianza de mis hijos, y entonces el trabajo en casa con dos niños pequeños” (Jael Alvarado, Comunicación personal, 11 de diciembre de 2023), lo que absorbía buena parte de su tiempo.

En el caso de Regina Compeán resalta la importancia que tiene su rol de madre y esposa como una prioridad personal, “como mujeres a veces priorizamos a nuestras familias, nuestros roles como esposas como madres y la verdad no queremos involucrarnos con ciertas responsabilidades laborales”. En este sentido, teorías como la producción-reproducción femenina argumentan que:

Las actividades reproductoras de la mujer incluyen tanto la reproducción biológica, como la manutención cotidiana de la fuerza de trabajo y la reproducción social de las relaciones de clase. Al hacer énfasis en las relaciones de poder que están inmersas en las limitaciones sociales y la organización de la familia, esta perspectiva señala que los hombres y las mujeres participan en el mercado de trabajo como individuos, pero que toman decisiones fundamentales sobre el empleo también en relación con la familia. (Cortina, 1989, p. 244)

Así, Compeán hace mención a un aspecto muy importante “el principal obstáculo nos lo ponemos nosotras mismas porque no levantamos la mano, porque no nos involucramos en los procesos, porque no damos a conocer las capacidades que tenemos para un espacio de decisión” (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024), dejando ver que en muchas de las ocasiones somos las mujeres quienes nos relegamos para ocupar algún cargo o función política.

Por otra parte, en ambos casos coincide que el ingreso a la militancia sindical se da por invitación de otras y otros compañeros universitarios y por cuestiones muchas veces de azar, ya que las carteras se reparten de forma proporcional de acuerdo a los votos obtenidos, lo que además deja ver que existen algunas de ellas (coordinaciones o secretarías) que tienen una baja valoración dentro de las acciones que realiza el Comité Ejecutivo.

En el caso de Jael Alvarado, quien fue la primera mujer al frente de la Coordinación de Prensa y propaganda, menciona “llegué a un área que históricamente estaba muy perdida, muy abandonada, no había mucho interés desde lo que se podía hacer con prensa y propaganda... era una (Coordinación) que funcionaba automáticamente gracias al personal” (Jael Alvarado, Comunicación personal, 11

de diciembre de 2023). Su visión, profesionalismo y experiencia sobre el tema la llevan a trazar una ruta de trabajo para dar orden a la información que se publica y los medios digitales del SPAUAZ, además de establecer estrategias de comunicación interna y externa, sin embargo, a lo largo de su periodo tuvo que lidiar con la falta de respeto a su trabajo, tras la imposición de canales de comunicación alternos por el Secretario General.

Durante el periodo de este Comité Ejecutivo se implementa por la Ley Federal del Trabajo en 2019 la obligación de los sindicatos de la paridad de género, al respecto Alvarado menciona “al encontrar estas dificultades que tenemos las mujeres para integrarnos a la vida sindical y a la administración del sindicato, me dio muchas herramientas para sentirme mucho más identificada con la lucha feminista... me hizo ver que era muy importante no nada más la paridad, incluso el lenguaje” (Jael Alvarado, Comunicación personal, 11 de diciembre de 2023), ya que toda la normativa del SPAUAZ tiene un enfoque masculino.

Compeán permite una mirada al proceso que no logró consolidarse para incluir la paridad de género en los estatutos, aludiendo a cuestiones políticas y de implementar un mecanismo fuera de la normativa al plantearse esta reforma desde la Coordinadora, además resalta lo complicado que es poder generar algún cambio en los estatutos por la falta de quórum en las asambleas generales, “a veces no te deja el mismo gremio, pareciera que se anteponen los intereses políticos... no se ha modificado, seguimos fuera de legalidad en relación a la paridad de género, aunque ya por usos y costumbres desde 2017 y hasta la fecha, se trata de integrar mujer y hombre en cada cartera y después de acuerdo a los resultados es como se van acomodando los titulares en cada coordinación y secretaría” (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024).

Por otra parte, está el alejamiento y desinterés que se tienen las y los agremiados del SPAUAZ por la vida sindical, por involucrarse y conocer sus derechos y obligaciones establecidos en el Contrato Colectivo. Jael Alvarado comenta que la mayoría de los universitarios no están al pendiente de la vida sindical, el acercamiento es la mayoría de las veces para pedir un préstamo o tramitar permisos” (Jael Alvarado, Comunicación personal, 11 de diciembre de 2023); lo anterior lo reafirma y extiende Compeán, “las y los docentes estamos muy involucrados en nuestro quehacer cotidiano que es la Academia y nos olvidamos de la parte sindical” (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024), además comenta que han existido grandes afectaciones en el Contrato Colectivo desde

que se fundó, se han restado prestaciones, de las cuales muchos de los profesores y profesoras desconocemos.

Por tanto, no existe una cultura sindical, entre las causas que se pueden identificar están, por una parte, la diferencia de los derechos que tienen las tres generaciones de sindicalizados de que habla Burnes (2019), lo que fracciona el gremio a intereses de grupo. Por otra, está la cooptación de la parte patronal del sindicato “lo que ha ocasionado este desencanto sindical precisamente es la actuación de los grupos políticos que al final de cuentas son los que hacen y deshacen al interior de la Universidad (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024).

Estas divisiones internas y posturas hacia el beneficio de la parte patronal se vieron reflejadas en declaraciones y acciones que realizó el entonces secretario general del SPAUAZ, comenta Alvarado, “usaba las redes sociales del sindicato para emitir mensajes a título personal, que no consultaba con el Comité Ejecutivo, estos mensajes eran agresivos y señalaba directamente personas o situaciones y eso mostraba a un Secretario General que estaba en contra de sus propios agremiados” (Jael Alvarado, Comunicación personal, 11 de diciembre de 2023).

Por otra parte, Compeán como encargada de Asuntos Laborales y Educación Sindical del SPAUAZ, hace mención del crecimiento de casos individuales que se presentan año con año ante el emplazamiento a huelga, siendo los más afectados las y los profesores de tiempo determinado. Las problemáticas más comunes son afectaciones a su carga de trabajo, le sigue la promoción de nivel y cambio de categoría, “en el primer emplazamiento eran alrededor de 500 casos individuales, luego fueron bajando, se quedaron como 300, al final se quedaron para el otro emplazamiento 40 o 50” (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024). Estas cifras dejan ver que existen una problemática contractual importante, sobre todo en las y los profesores de tiempo determinado, además de una fragmentación que ha ido mermando la función del SPAUAZ; lo anterior hoy es más tangible por la contratación en esquema de Honorarios donde se deja de lado al sindicato y la pérdida de derechos del profesorado.

Por otra parte, Regina Compeán, menciona cómo el estar al frente de esta cartera le permitió un desarrollo personal, profesional y de relaciones con otras universidades y sindicatos de México, “aprendí mucho de la universidad, cómo se maneja la universidad a nivel estatal y nacional, cómo están las otras universidades, gané muchas amistades en la Confederación Nacional de Sindicatos Universitarios, tengo ahora contactos, no solamente, te digo, al interior de la

universidad, sino a nivel nacional con el resto de las universidades y eso no lo hubiera podido lograr si no hubiera estado en la cartera de asuntos laborales” (Regina Compeán, Comunicación personal, 10 de enero de 2024).

Compeán participó en la contienda para la Secretaría General del SPAUAZ para el periodo 2020 contra otras tres planillas que tenían al frente a profesores, al final no logra el triunfo, pero menciona que se siente satisfecha por el trabajo realizado y por la confianza que muchas y muchos docentes le manifestaron. En el caso de Jael Alvarado, ella sigue participando activamente en la vida sindical y acciones que encabeza el SPAUAZ.

Los relatos incluidos dejan ver la tenacidad y compromiso de ambas universitarias, quienes muestran su fortaleza desde su formación académica, pero también un compromiso de trabajo en la cartera en que se desempeñaron, mostrando posturas críticas y analíticas de la grave situación que se vive al interior de la Universidad y del sindicato, además de las condiciones que el género impone para el desarrollo personal y profesional.

## **Conclusiones**

Como se dijo al inicio del capítulo, los estudios sobre género y sindicalismo siguen siendo una veta de investigación. El recorrido realizado permite una mirada de la relación sindicalismo y género, además de conocer cuándo nace el sindicalismo docente y la función que ha tenido para el gremio.

Por otra parte, las reflexiones que se muestran en los resultados dan cuenta de una crisis sindical, que abarca desde la falta de interés de las y los agremiados, la pérdida de derechos y las diferencias que se han ido construyendo con las modificaciones a los contratos colectivos. Los altos números de casos individuales que se presentan dan pie a pensar sobre la falta de unión de una colectividad, en donde las negociaciones se han tornado de forma particular, lo que fracciona aún más los ya desgastados derechos de las y los profesores.

Cuando hablamos de cuestiones de género, en el SPAUAZ sigue estando pendiente reformar los estatutos desde el lenguaje para integrar de forma incluyente a maestras y maestros, además de hacer efectiva la paridad de género que por ley se ha establecido, pero que como se mencionó no se ha oficializado en los documentos que rigen la vida sindical y en los mecanismos de elección de las y los integrantes de los comités del SPAUAZ.

Así, la discusión sobre la necesidad de la paridad de género en los sindicatos sigue abierta, en la integración de más mujeres en puestos directivos centrales, dentro no sólo de las organizaciones sindicales sino de la propia universidad, más allá de las carreras que se han feminizado, estamos en tiempos de cambios donde es necesario tener un escenario incluyente.

## Referencias

- Burnes Ortiz, Arturo (2019). La UAZ en la encrucijada de su historia. *Observatorio del desarrollo*, 8(24), pp. 4-9.
- Burnes Ortiz, Arturo (2019a). El reto sindical de la reestructuración universitaria. *Observatorio del desarrollo*, 38(11), pp. 73-76.
- Castañeda Pérez, Alejandra (2014). La Universidad Autónoma de Zacatecas. Orígenes, consolidación y crisis estructural 1968-1994. [Tesis de Doctorado]. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Cortina, Regina (1989). Poder y cultura sindical: la mujer en el sindicato de trabajadores de la educación en el Distrito Federal. En Oliveira, O. (Coord). *Trabajo, poder y sexualidad*, (pp. 241-268). El Colegio de México. <https://muse.jhu.edu/book/74770>
- Lenta, María Malena, Longo, Roxana Gabriela & Zaldúa, Graciela (2019). Mujeres y sindicalismo: Estrategias de participación social en contextos de precarización. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.
- León, Benito (2011). El papel del (*si*) los sindicatos en las instituciones de educación superior. Memoria del foro nacional el sindicalismo en las IES Públicas.
- Natalucci, Ana; Ríos, Victoria & Vaccari, Samantha (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista estudios psicosociales Latinoamericanos*, 2(1), pp. 9-28.
- Organización de Estados Americanos (2020). La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de los derechos humanos y con perspectiva de género. OEA-CIM-MESECVI.
- Riquelme Giagnoni, Verónica & Abarca Ferrando Manuela (2015). *Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Rodríguez Pérez, Gerardo (2023). Sindicalismo y género. *Revista EXPE*, (VII), pp. 54-57.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019). *Hacia un nuevo modelo laboral, reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*. Dirección General de Concentración y Capacitación Laboral.

Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ]  
(29 de septiembre de 2020). *Tercer Informe de actividades del Comité Ejecutivo 2017-2020 del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. <https://spauaz.com/prensa2/wp-content/uploads/2020/09/INFORME-FINAL-2019-2020-SPAUAZ.pdf>

## PRESENCIA DE MUJERES DOCENTES EN LOS COMITÉS EJECUTIVOS DEL SPAUAZ

*Enna Maldonado Longoria*

### Introducción

En México y en el mundo, los sindicatos son estructuras patriarcales que históricamente han limitado la participación de las mujeres dentro de las organizaciones, reduciéndolas a actividades de oficina (secretarías), de limpieza o como afiliadas fundamentalmente, sin ocupar espacios de decisión. La Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 (DOF, 2019), en la cual se expresa “Las integraciones de las directivas sindicales deberán estar representadas proporcionalmente en razón de género, lo que significa un paso importante para coadyuvar a que más mujeres participen activamente en los sindicatos”, ofreció una ventana de oportunidad para el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ), al ordenar que el derecho de las mujeres a ocupar espacios en los comités ejecutivos quede plasmado en nuestros estatutos. En el SPAUAZ las mujeres constituimos alrededor del 50% del total de integrantes.

Aunque esta ordenanza ha sido incorporada en los sindicatos que han legitimado su contrato colectivo de trabajo, es preocupante que la elección de mujeres para ocupar espacios de decisión no haya ocurrido de manera generalizada, como cabría esperarse, debido al clamor de la sociedad civil de democratizar todos los espacios de la vida pública y, aunado a esto, la exigencia de la igualdad sustantiva que constantemente se hace desde los colectivos feministas.

Existen situaciones que explican las dificultades que limitan o impiden la intervención de las mujeres en la vida interna de los sindicatos, por un lado, la resistencia patriarcal para que participen en igualdad de condiciones que los varones, tanto en los procesos electorales como en las jornadas de lucha y las acciones cotidianas y, por otro lado, la falta de conciliación entre la vida laboral y la vida personal de las mujeres, sometidas a dobles o triples jornadas de trabajo.

Para ejemplificar, se tomarán a algunos sindicatos que son referente a nivel nacional porque pertenecen a dos de las universidades más prestigiosas del país: la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma Metropolitana, que, además, cuentan con un número importante de integrantes.

## **Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)**

El STUNAM surge el 27 de marzo de 1977, al unificarse el SPAUNAM que agrupaba al sector académico y el STEUNAM conformado por administrativos. En 2022 tenía un padrón de 26,007 trabajadores administrativos con derecho a voto, 13,241 hombres que representaban el 50.91% y 12,766 mujeres que representaban el 49.08%; actualmente, ya son alrededor de 30 mil afiliados con presencia en 27 entidades de la república.

Según la revista electrónica *Red de Mujeres Sindicalistas*, en información publicada en 2024 en el artículo “Las Mujeres en el Sindicalismo”:

En el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México se establecen las cuotas de género. En el artículo 86 de su estatuto se determina que cada planilla deberá garantizar que al menos el 30% de sus candidatos sean mujeres, sin embargo, se menciona que el no cumplir con este requisito no implicará la invalidación de la planilla. (Carrasco, 2025, s/p)

El STUNAM legitimó su contrato colectivo de trabajo en 2023, en la actualidad tiene un comité ejecutivo paritario integrado por 10 varones y 10 mujeres, sin embargo, a lo largo de su historia ninguna mujer ha ocupado la secretaría general (Pulido, 2018).

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

Nace como organización sindical en 1979 y representa al personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. En julio de 2023 contaba con un padrón de 38,709 docentes, sin embargo, en una actualización realizada en enero de 2025, se menciona que ya son más de 44 mil (Martínez, 2025), lo que implica que en el transcurso de dos años se afiliaron a esta organización alrededor de 5,291 académicos. En mayo del 2023, después de un segundo intento, consigue la legitimación de su contrato colectivo de trabajo, con la participación de 23 mil docentes, número suficiente para su validación.

El caso de esta organización gremial es paradigmático porque en la historia de nuestro país sólo existen dos organizaciones sindicales que han sido lideradas por

mujeres en varios periodos consecutivos, uno es el del SNTE que durante 24 años fue encabezado por la Mtra. Elba Ester Gordillo y el otro es la AAPAUNAM, cuya secretaria general, desde el 2008, es la Química Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano, aunque establece en sus principios la forma de gobierno democrática, representativa y proporcional en razón de equidad de género, actualmente su comité ejecutivo está integrado por 18 secretarías, 10 ocupadas por varones y las restantes 8 por mujeres.

### **Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)**

Al igual que el SPAUAZ, en este 2025 el SITUAM cumple 50 años, es un sindicato pequeño que cuenta con 5 mil 450 afiliados, de ellos, alrededor de 2 mil son docentes, y la otra parte que es mayoritaria, personal administrativo, lo que en años recientes ha ocasionado múltiples reclamos, controversias y desprendimiento de integrantes debido a que hay docentes que consideran que este organismo no representa los intereses de la comunidad académica. Sin embargo, en su exposición de motivos manifiesta ser un sindicato independiente, representativo y democrático que asegura la igualdad de todos sus miembros.

Legítima su contrato colectivo de trabajo en el 2022, donde se manifiesta la voluntad de sus integrantes de erradicar la violencia en razón de género (SITUAM, 2024) lo que es sumamente relevante por ser una de las pocas organizaciones sindicales en México que ha llevado mujeres a su secretaría general.

### **El SPAUAZ en su 50 aniversario**

A 50 años de la fundación, es justo e imprescindible reconocer los aportes de las mujeres universitarias al desarrollo y crecimiento del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas en la defensa de los derechos colectivos. Existieron Comités Ejecutivos en los que la presencia de las mujeres fue nula, sin embargo, con el paso del tiempo, desde las delegaciones, como afiliadas, representantes a la coordinadora o delegadas, titulares de coordinaciones o secretarías del comité ejecutivo, poco a poco se ha incrementado la participación de las docentes para afianzar la fuerza de nuestro sindicato.

Cabe destacar también el empuje y el reconocimiento que han adquirido las agendas de género a las que las universitarias no somos ajenas, agendas que han

quedado plasmadas en el principio constitucional de paridad en todo y la Ley Federal del Trabajo que ordena elegir comités ejecutivos con perspectiva de género. Esto ha dado como resultado que, en nuestra organización, en la última elección, por segunda vez en la historia se eligió un comité ejecutivo paritario y, por primera vez, una mujer fue electa como secretaria general, derribando la narrativa misógina de que no hay mujeres capaces o interesadas en participar en política y que cuando la ley obliga, las mujeres aparecemos para ocupar los espacios que tradicionalmente nos han sido negados.

Durante estos 50 años han sido electos 19 comités ejecutivos, junto con el que está en funciones (cabe destacar que han existido 19 secretarios generales y una secretaria general debido a que el Dr. Arturo Rivera Trejo renunció y fue sustituido, de acuerdo a nuestros estatutos, por el M. en C. José Ángel Ávila Castillo, quien ocupaba en ese período la Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical). Los primeros ocho comités ejecutivos tuvieron una duración de dos años y los once restantes han tenido una duración de tres, como resultado de la primera reforma estatutaria realizada en 1994.

Según la fe notarial, a la asamblea constitutiva del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas del 17 de abril de 1975, asistieron 99 docentes, sin embargo, sólo 82 acudieron a la notaría pública a firmar el acta; de estos 99 docentes, doce eran mujeres. El primer comité ejecutivo estuvo encabezado por el Ing. Raymundo Cárdenas Hernández y contó solamente con ocho espacios administrativos que fueron: la Secretaría General, la Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical, la Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción, la Coordinación de Prensa y Propaganda, la Secretaría de Finanzas y Patrimonio, la Coordinación de Prestaciones, la Secretaría de Actividades Culturales y la Secretaría de Actas y Acuerdos.

A partir del segundo comité ejecutivo, encabezado por el Licenciado Aquiles González Navarro, se agregaron tres espacios más: la Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras, la Coordinación de Asuntos Académicos y la Secretaría de Deportes, que conforman las once coordinaciones y secretarías que siguen vigentes hasta hoy.

En total, los espacios del comité ejecutivo han sido ocupados por 217 docentes, de los cuales sólo 30 han sido mujeres y 187 varones (algunos varones han ocupado la representación sindical por más de un período), lo que evidencia la enorme disparidad y asimetría entre hombres y mujeres que ha prevalecido en

el SPAUAZ, impidiendo a las docentes el ejercicio pleno de sus derechos constitucionales.

*Tabla 1. Comités Ejecutivos con duración de dos años y la presencia de las mujeres*

| <b>Comité</b> | <b>Periodo</b> | <b>Cantidad de mujeres</b> | <b>Tipo de nombramiento</b>             | <b>Nombre</b>                 | <b>Secretaría o Coordinación</b>                 | <b>Condición actual</b> |
|---------------|----------------|----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------|
| 1°            | 1977-1979      | 0                          | -                                       | -                             | -                                                | -                       |
| 2°            | 1979-1981      | 1                          | Sustitución (Trinidad Maldonado Romero) | Lic. Martha Meza García       | Secretaría de Deportes                           | Jubilada                |
| 3°            | 1981-1983      | 1                          | Elección                                | Lic. Raquel Velazco Macías    | Coordinación de Admisión Adscripción y Promoción | Jubilada                |
| 4°            | 1983-1985      | 0                          | -                                       | -                             | -                                                | -                       |
| 5°            | 1985-1987      | 0                          | -                                       | -                             | -                                                | -                       |
| 6°            | 1987-1989      | 1                          | Elección                                | Lic. Orquídea Turrizza Zapata | Secretaría de Actas y Acuerdos                   | Activa                  |
| 7°            | 1989-1991      | 0                          | -                                       | -                             | -                                                | -                       |
| 8°            | 1991-1993      | 0                          | -                                       | -                             | -                                                | -                       |

Fuente: elaboración propia con información de Martínez (2020).

En la Tabla 2 se enlistan las mujeres que han sido parte del comité desde 1993 hasta el 2025, cabe mencionar que el 19° fue el primer comité ejecutivo electo de manera paritaria (horizontal) y el 20° el primero liderado por una mujer.

*Tabla 2. Comités Ejecutivos con duración de tres años y la presencia de mujeres*

| Comité | Periodo   | Cantidad de mujeres | Tipo de nombramiento                  | Nombre                                   | Secretaría o Coordinación            | Condición actual |
|--------|-----------|---------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|------------------|
| 9°     | 1993-1995 | 0                   | -                                     | -                                        | -                                    | -                |
| 10°    | 1995-1996 | 0                   | -                                     | -                                        | -                                    | -                |
| 11°    | 1996-1999 | 1                   | Elección                              | Lic. Ma. Soledad Sandoval López          | Secretaría de Actas y Acuerdos       | Jubilada         |
| 12°    | 1999-2002 | 2                   | Elección                              | L. C. Cruz María Fraire Hernández        | Secretaría de Finanzas y Patrimonio  | Activa           |
|        |           |                     | Elección                              | Ing. Ma. del Rocío Lugo Botello          | Coordinación de Prestaciones         | Jubilada         |
| 13°    | 2002-2005 | 3                   | Elección                              | M. en C. Ana María Pesci Gaytán          | Coordinación de Prestaciones         | Activa           |
|        |           |                     | Sustitución (Ana María Pesci Gaytán)  | Educ. Eugenia Margarita Márquez Sandoval | Coordinación de Prestaciones         | Jubilada         |
|        |           |                     | Sustitución (Alejandro García Ortega) | M. en C. Rocío Flores Zúñiga             | Secretaría de Actividades Culturales | Jubilada         |
| 14°    | 2005-2008 | 2                   | Sustitución (Raúl Ramos Zepeda)       | L. en D. Adriana Martínez Morales        | Coordinación de Prestaciones         | Jubilada         |
|        |           |                     | Sustitución (Arturo Meléndez Vega)    | M. en C. Cecilia Olguín Hernández        | Secretaría de Actas y Acuerdos       | Jubilada         |

|     |           |   |                                               |                                                     |                                                        |          |
|-----|-----------|---|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------|
| 15° | 2008-2011 | 4 | Sustitución<br>(Reyna Margarita Vega Esparza) | M. en A. María Teresa Villegas                      | Secretaría de Finanzas y Patrimonio                    | Activa   |
|     |           |   | Elección                                      | M. en C. Adriana Socorro Chávez Montes              | Secretaría de Relaciones Exteriores                    | Jubilada |
|     |           |   | Elección                                      | Mtra. Enna Maldonado Longoria                       | Coordinación de Prestaciones                           | Jubilada |
|     |           |   | Elección                                      | M. en C. Gloria Velia Reyna Barajas                 | Coordinación de Asuntos Académicos                     | Activa   |
| 16° | 2011-2014 | 1 | Elección                                      | M. en C. Raquel Zapata Fraire                       | Secretaría de Deportes                                 | Activa   |
| 17° | 2014-2017 | 3 | Elección                                      | M. en C. Ma. Guadalupe Magallanes Quintanar         | Coordinación de Admisión Adscripción y Promoción       | Activa   |
|     |           |   | Elección                                      | L. en C. Guadalupe de los Ángeles Escobedo Martínez | Secretaría de Finanzas y Patrimonio                    | Activa   |
|     |           |   | Elección                                      | L. E. F. Adela Armida Escobedo Flores               | Secretaría de Deportes                                 | Activa   |
| 18° | 2017-2020 | 2 | Elección                                      | Dra. Regina Compeán González                        | Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical | Activa   |
|     |           |   | Elección                                      | Lic. Jael Cristina Alvarado Jáquez                  | Coordinación de Prensa y Propaganda                    | Activa   |

|     |           |   |          |                                           |                                                        |              |
|-----|-----------|---|----------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------|
| 19º | 2020-2023 | 5 | Elección | M. en C. Mónica Rodríguez Bugarín         | Coordinadora de Asuntos Laborales y Educación Sindical | Activa       |
|     |           |   | Elección | M. en E. Ana Beatriz Morales Márquez      | Coordinación de Prensa y Propaganda                    | Activa       |
|     |           |   | Elección | M.D.R.H. Nancy Beatriz Arias Leza         | Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras          | Activa       |
|     |           |   | Elección | Dra. Olivia Hernández Aguilar             | Coordinación de Asuntos Académicos                     | Activa       |
|     |           |   | Elección | Dra. en H. Claudia Serafina Berumen Félix | Secretaría de Actas y Acuerdos                         | Activa       |
| 20º | 2023-2026 | 6 | Elección | Dra. Jenny González Arenas                | Secretaría General                                     | En funciones |
|     |           |   | Elección | M. en C. Elvia Valdez Valdez              | Coordinación de Admisión Adscripción y Promoción       | En funciones |
|     |           |   | Elección | Dra. Elva Esperanza Jiménez Ureña         | Secretaría de Finanzas y Patrimonio                    | En funciones |
|     |           |   | Elección | Dra. Norma Ávila Báez                     | Coordinación de Prestaciones                           | En funciones |
|     |           |   | Elección | Dra. Sonia Viramontes Cabrera             | Secretaría de Actividades Culturales                   | En funciones |
|     |           |   | Elección | Dra. Armida Concepción García             | Secretaría de Deportes                                 | En funciones |

Fuente: elaboración propia con información de Martínez (2020).

*Tabla 3. Comparativo entre hombres y mujeres de la representación sindical de 1975 a la fecha*

| <b>Carteras</b>                                        | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
|--------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Secretaría General                                     | 1              | 19             |
| Coordinación de Asuntos Laborales y Educación Sindical | 2              | 18             |
| Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción      | 3              | 17             |
| Coordinación de Prensa y Propaganda                    | 1              | 19             |
| Secretaría de Finanzas y Patrimonio                    | 4              | 16             |
| Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras*         | 2              | 17             |
| Coordinación de Prestaciones                           | 5              | 15             |
| Coordinación de Asuntos Académicos*                    | 2              | 17             |
| Secretaría de Actividades Culturales                   | 3              | 17             |
| Secretaría de Actas y Acuerdos                         | 3              | 17             |
| Secretaría de Deportes*                                | 4              | 15             |
| Total (porcentaje):                                    | 30 (14%)       | 187 (86%)      |

Fuente: elaboración propia con información de Martínez (2020).

### **Testimonios de docentes jubiladas que se desempeñaron en espacios de los diferentes Comités Ejecutivos del SPAUAZ**

La riqueza de este ejercicio consiste no sólo en dejar testimonio de la presencia y participación de mujeres en los diferentes Comités Ejecutivos y cómo, con el transcurrir de los años, se ha ido incrementando, sino en plasmar las vías mediante las cuales ocuparon esos espacios y que son historias contadas desde sus perspectivas, con puntos de vista muy particulares reflejo del periodo de la vida universitaria y sindical en que les tocó participar.

Es importante aclarar que no pudimos contactar a todas las compañeras jubiladas y otras declinaron participar, debido a sus agendas o a que tuvieron ex-

perencias muy difíciles que consideraron todavía no estar en condiciones de compartir. Dicho lo anterior, extendemos nuestro agradecimiento las docentes jubiladas que nos brindaron su tiempo para platicarnos sus experiencias, las que tratamos de narrar fiel y respetuosamente.

### **Licenciada Martha Meza García, Secretaria de Deportes del segundo Comité Ejecutivo del SPAUAZ (1979-1981)**

La Licenciada Martha Meza García llegó a la UAZ por invitación del Mtro. Antonio López Miramontes, quien estaba al frente del entonces DEPRODE, espacio que atendía el deporte universitario. Fue el Ing. Raymundo Cárdenas Hernández, primer Secretario General del recién fundado SPAUAZ, quien reconoció las actividades realizadas por el DEPRODE como parte de las actividades sustantivas de la institución y fue así como esta delegación se integró al sindicato.

En el año de 1980, el titular electo para la Secretaría de Deportes renunció y fue entonces que la Licenciada Martha Meza recibió la invitación para sustituirlo del Licenciado Aquiles González Navarro, Secretario General electo para el período 1979-1981, convirtiéndose en la primera mujer en ocupar un espacio en el SPAUAZ, responsabilidad que asumió con mucho entusiasmo porque tuvo la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos en materia deportiva y, a la par, adquirir y compartir las experiencias acumuladas durante 24 años como promotora de los juegos obreros a nivel estatal y nacional en la Confederación de Trabajadores de México.

Recuerda que en la Secretaría de Deportes recibió un trato muy especial, hubo mucho apoyo y promoción, durante su gestión se creó un gimnasio en el pasaje comercial, se compró el equipo para fisicoculturismo, también se daban clases de karate, cuya instrucción estaba a cargo del I. Q. Fernando Ramírez; incluso, se instaló ahí mismo una pequeña cafetería. Desde el SPAUAZ se promovía entre las y los docentes, principalmente, la práctica del basquetbol, futbol y béisbol, además de la organización de torneos de estas mismas disciplinas al interior de la UAZ. El compromiso con el deporte era muy serio, la partida para esta secretaría era del 10% de los ingresos del sindicato: se proveía de uniformes, balones, pelotas y arreos (de béisbol) a los equipos participantes; esto le ganó el respeto no sólo de los compañeros del comité ejecutivo, sino también de las y los deportistas y de las autoridades universitarias. Aunque era poca su participa-

ción en las decisiones políticas (por determinación personal), siempre que tuvo una opinión fue escuchada con respeto, aunque hubiera desacuerdos, ya que se actuaba con ánimo de inclusión y de conseguir los mayores beneficios para el gremio. Los funcionarios de la institución también participaban en los torneos y era tal la camaradería que la invitaban con frecuencia para que arbitrara los encuentros.

Al terminar su período en el SPAUAZ regresó al DEPRODE y fue electa como delegada, además de ser la única mujer docente durante 15 años en esa delegación.

Es muy enfática al expresar que la paridad es necesaria en todos los ámbitos de la sociedad y el SPAUAZ no debe ser la excepción, considera que debemos romper con el mito de que las mujeres no somos aptas para desempeñarnos en algunos espacios, por el contrario, se deben ofrecer, para todas y todos, las condiciones necesarias para participar y desenvolvernos en igualdad de condiciones (Martha Meza García, comunicación personal, 15 de noviembre del 2024).

### **Licenciada Raquel Velazco Macías, Coordinadora de Admisión, Adscripción y Promoción del tercer Comité Ejecutivo del SPAUAZ (1981-1983)**

En 1972, por invitación del Licenciado Lázaro Rivera, cuando todavía era alumna de la escuela de Derecho, ingresó como docente a la escuela Preparatoria de la UAZ y trabajó ahí durante un año; comenta que durante los tres últimos semestres de su carrera fue la única mujer de su grupo. Se retiró a cumplir con un contrato fuera de la institución, pero regresó a la docencia en 1979 a la escuela de Ingeniería, e impartió la materia Recursos y necesidades de México. En 1980 ingresó como docente a la escuela de Derecho mediante examen de conocimientos donde permaneció hasta el 2007, fecha en que se jubiló.

En 1981 se realizó una alianza política entre varios grupos universitarios y la Licenciada Raquel Velazco fue invitada a participar en las elecciones del SPAUAZ como parte de la planilla Unidad Democrática que encabezó el Ing. Amador Castañeda, quien ganó la elección para el período 1981-1983 con el 67.23% de los votos; fue la segunda mujer en ocupar una cartera en el SPAUAZ, la primera en llegar vía elección y también la primera en la Coordinación de Admisión, Adscripción y Promoción.

La Licenciada Raquel recuerda ese período como una etapa de la vida sindical todavía en construcción, en la cual prevaleció un intenso ambiente de trabajo, de acuerdos y presiones tanto de docentes afines a la planilla como de las y los oponentes y, aunque, en no pocas ocasiones estuvieron a punto de romperse los acuerdos políticos, siempre se pudieron resolver mediante pactos y negociaciones. El trato entre las y los integrantes de las carteras, aún con las múltiples diferencias, fue de respeto y solidaridad; prevalecía la convicción de cerrar filas para incrementar y mantener las prestaciones. El trato que recibió de las y los compañeros tanto del sindicato como de los representantes institucionales de la Comisión Mixta, con quienes frecuentemente se reunía, fue de respeto a sus opiniones y decisiones en la asignación de materias, principal actividad de la coordinación a su cargo.

Las revisiones contractuales no fueron fáciles, sin embargo, poniendo por delante los intereses institucionales y gremiales, el rector de la UAZ, el Licenciado Jorge Eduardo Hiriart Estrada, junto con el gobernador, convocaban a las y los integrantes del comité ejecutivo para acudir al entonces Distrito Federal a llevar las demandas del SPAUAZ a las autoridades de la Secretaría de Educación Pública.

El trabajo de la coordinación era muy agotador, aunque no era un sindicato grande —el padrón era de alrededor 650 docentes—, sobre todo cuando iniciaba el semestre; era una práctica común realizar reuniones a donde acudían las y los docentes solicitantes de suplencias y tiempos determinados para que, mediante un escalafón y previa aprobación de un examen de conocimientos, se les otorgaran las materias de manera pública.

Una vez que terminó su período en el SPAUAZ regresó a la entonces escuela de Derecho con una carga de Tiempo Completo más 10 hrs. s/m, en donde impartía clases a 6 grupos por semestre; posteriormente, se desempeñó como Directora del Bufete Jurídico Social. Continuó con su participación en la vida sindical a nivel de su delegación, primero en la de la escuela de Derecho y, posteriormente, en la delegación de jubiladas y jubilados, de la que decidió poner una pausa debido al ambiente de confrontación y descomposición que prevalece.

Señala que la paridad es necesaria y que la clave para que estos comités integrados por hombres y mujeres sean exitosos consiste en hacer un buen papel, valorar las conquistas económicas y laborales y el avance que significa que, por ley, se establezca la conformación de comités ejecutivos paritarios, ya que al ini-

cio de la organización las oportunidades para la participación de las mujeres eran muy escasas y limitadas (Raquel Velasco Macías, comunicación personal, 15 de octubre de 2024).

**Educadora Eugenia Margarita Márquez Sandoval, Coordinadora de Prestaciones del décimo segundo Comité Ejecutivo del SPAUAZ (2002-2005)**

En 1979 ingresó a la UAZ mediante convocatoria y por examen de oposición, siendo parte de la primera planta docente del CECIUAZ, la cual estuvo integrada por siete educadoras. Fue parte de la comisión que elaboró los planes y programas de atención para infantes lactantes, de maternal y preescolar. Antes del primer año de labores, el CECIUAZ se incorporó al SPAUAZ y es entonces que se afilió.

En el año 2003, la Maestra en Ciencias, Ana María Pesci Gaytán, titular por elección de la Coordinación de Prestaciones, la invitó a incorporarse al comité ejecutivo del SPAUAZ para que la sustituyera debido a que había sido designada para quedar al frente de la Clínica de Acupuntura de la UAZ. En ese momento, aunque no participaba directamente en la vida sindical, había formado parte de la comisión que elaboró el tabulador para Técnicos Académicos Profesionales, donde inicialmente se ubicó a las educadoras, el cual fue aceptado en un emplazamiento a huelga y continúa vigente.

El comité ejecutivo la recibió con cordialidad y permaneció al frente de la Coordinación de Prestaciones del SPAUAZ poco más de un año. En ese lapso de tiempo contó con la colaboración de las y los titulares de las carteras, de la ayuda incondicional del personal de apoyo, así como con la asesoría del Secretario General sin importar las diferencias ya que pertenecían a grupos políticos opuestos. Siempre que participó, tanto en las reuniones del comité ejecutivo como en las de la coordinadora de delegaciones, fue escuchada y tratada con respeto.

Al término de su gestión limitó su actividad sindical debido a compromisos personales y académicos; emigró del CECIUAZ a la Unidad Académica Preparatoria a donde ingresó vía examen de oposición impartiendo la materia de Estrategias de Aprendizaje por 4 semestres. Posteriormente, se incorporó al Centro de Atención y Servicios Estudiantiles (CASE) en donde permaneció hasta su jubilación después de 37 años de servicio.

No está de acuerdo con la elección de Comités Ejecutivos paritarios porque no siempre se elige a personas con capacidad, pero también señala que, por falta de madurez masculina en el SPAUAZ, no se proponen más mujeres para los espacios de decisión (Eugenia Margarita Márquez Sandoval, comunicación personal, 21 de enero de 2025).

### **Educadora Adriana Martínez Morales, Coordinadora de Prestaciones del décimo tercer Comité Ejecutivo del SPAUAZ (2005-2008)**

En 1986 ingresó al CECIUAZ de manera bilateral y en ese mismo año se sindicalizó, durante tres semestres laboró como suplente, pero debido a las exigencias de personal por el crecimiento de la unidad cambió a tiempo determinado y con esa figura laboral permaneció por 10 años. Se basificó primero en medio tiempo por examen de oposición y, después de 8 años, presentó otro examen para basificarse en el otro medio tiempo para conseguir el tiempo completo.

Fue representante a la Coordinadora de Delegaciones alrededor de 3 periodos; en el 2005 fue invitada a participar en las elecciones del SPAUAZ en la planilla encabezada por el Contador Gerardo González Leños; debido a la proporcionalidad, ocupó inicialmente la Secretaría de Actividades Culturales, días después de las elecciones se rectificó la conformación del sindicato y pasó a ocupar la Coordinación de Prestaciones, en donde tuvo que aprender todas las obligaciones de su cargo.

Por propuesta y solicitud del Secretario General, Doctor José Francisco Román Gutiérrez, asumió también la conducción, por poco más de un año, de la Secretaría de Finanzas y Patrimonio debido a la renuncia del titular. En ese período se puso orden a la mutualista, se adoptaron los requisitos para otorgar créditos y se regularon los mecanismos para hacer los descuentos a los salarios de los docentes para el pago de los mismos. Esto ocasionó que fuera objeto de no pocos reclamos por parte de docentes deudores, incluso algunos subidos de tono, pero con el respaldo de los integrantes del Comité Ejecutivo lograron que la base sindical aceptara las medidas tendientes a regularizar y salvaguardar los ahorros de los agremiados.

Al inicio de su gestión fue tratada con desdén por algunos funcionarios de la administración central, sin embargo, se tuvieron conversaciones al respecto y, como ya se mencionó, gracias a que en todo momento el ambiente al interior del

Comité Ejecutivo fue de cohesión y respeto, además de que tuvo todo el apoyo, dichos funcionarios corrigieron su postura.

Al terminar su período regresó al CECIUAZ y dejó de participar en la vida sindical debido a sus compromisos académicos y a la maternidad.

Desde su punto de vista, se dejó pasar mucho tiempo para que los comités ejecutivos estén conformados de manera paritaria, pero manifiesta que ojalá las decisiones y la conducción de las diferentes secretarías y coordinaciones sea efectivamente de las mujeres electas, que no haya retrocesos, que la paridad continúe y se mantenga (Adriana Martínez Morales, comunicación personal, 15 de enero del 2025).

### **Doctora Cecilia Olguín Hernández, Secretaria de Actas y Acuerdos del décimo cuarto Comité Ejecutivo del SPAUAZ (2005-2008)**

Ingresó en 1991 a la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la UAZ como docente de Tiempo Determinado; en 1992 fue electa por primera vez representante a la Coordinadora de Delegaciones y, en el 2005, delegada sindical. En ese mismo año, el Dr. Francisco Román Gutiérrez, Secretario General del SPAUAZ, la invitó a ocupar la Secretaría de Actas y Acuerdos debido a la renuncia del Doctor Arturo Meléndez Vega, electo para esa secretaría.

Al interior del Comité Ejecutivo recibió un trato de cordialidad y respeto a su trabajo; recuerda que, además de cumplir con las obligaciones de la Secretaría de Actas y Acuerdos, por su iniciativa se estableció el requisito de pedir recomendación y aval para adquirir préstamos en la entonces mutualista; también le correspondió revisar que cada solicitud contara con los nuevos requisitos y fuera integrada de manera correcta.

Recuerda que los dos primeros años de su responsabilidad al interior del comité ejecutivo hubo coincidencias en lo general, los acuerdos se alcanzaban por consenso, sin embargo, debido a que el Secretario General hizo públicas, en una reunión del comité ejecutivo, sus aspiraciones a contender como candidato a la rectoría y ella decidió mantenerse neutral, las y los docentes en desacuerdo con la candidatura desaprobaron su postura, lo cual se reflejó en actitudes de distancia y reclamo, a tal grado que algunos compañeros le pidieron que les entregara los archivos y las actas a su cargo, hecho que enfrentó en una asamblea en la que manifestó sentirse ajena a los dos grupos en disputa al interior del comité ejecu-

tivo; por este motivo los últimos meses de su responsabilidad fueron incómodos.

Cabe aclarar que, aunque recibió observaciones y señalamientos de la base sindical, fue tratada con respeto tanto a su persona como a sus puntos de vista. Una vez terminada su responsabilidad regresó a la Unidad Académica de Ciencias Sociales y continuó como delegada o representante a la coordinadora reelecta por 10 años debido a que esa unidad era pequeña y contaba con poco personal docente, aunado al hecho de que existía poco interés en participar en los asuntos sindicales.

Desde el punto de vista de la Doctora Cecilia Olguín Hernández, es un avance muy importante, acertado y oportuno que ahora la Ley Federal del Trabajo exija el respeto al principio constitucional de paridad en todo y que se aplique en las secretarías y coordinaciones del comité ejecutivo porque permite a las mujeres participar en la vida sindical en condiciones de igualdad. Considera también que esto no debe quedar sólo en el Comité Ejecutivo de nuestro sindicato, sino que el principio de paridad debe extenderse e ir más allá, permear en las comisiones mixtas de los sindicatos y en los organismos autónomos, incluyendo todos los espacios y niveles de administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas (Cecilia Olguín Hernández, comunicación personal, 22 de diciembre de 2025).

### **Maestra Enna Maldonado Longoria, Coordinadora de Prestaciones, décimo quinto Comité Ejecutivo del SPAUAZ (2008-2011)**

Ingresó a la UAZ en 1982 vía examen de conocimientos para trabajar como suplente en la Unidad Académica Preparatoria; en 1987, por motivos políticos, se le negó la posibilidad de continuar en la docencia y fue hasta 1994 que reingresó a la escuela de Psicología, de donde emigró a la Unidad Académica Preparatoria como docente a Tiempo Determinado vía examen de conocimientos, en donde laboró hasta su jubilación en el 2018.

En el 2008 ocupó la Coordinación de Prestaciones del SPAUAZ por el método de elección, pero ya contaba con experiencia de participación en la vida sindical como agremiada y como representante a la Coordinadora de Delegaciones.

En aquellos años, la administración de la UAZ y el Secretario General pertenecían a la misma corriente política, de tal manera que el SPAUAZ no representaba un contrapeso o una verdadera defensa de los intereses de las y los agremiados. Desde el inicio, el trato al interior del comité ejecutivo se caracterizó por

hacer diferencias entre las y los integrantes de las coordinaciones y secretarías; por ejemplo, mientras a algunos se les exigía un plan semestral de actividades a otros se les dispensaba ese requisito, incluso a algunos se les dotó de celular, vehículo y pago de gasolina.

Frecuentemente, y a pesar de las expresiones de descontento, para tratar los asuntos sindicales el Secretario General se reunía con las autoridades, incluyendo sólo en contadas ocasiones a compañeros o compañeras afines a su corriente política; al resto sólo les comunicaba el resultado de las reuniones o de sus decisiones en reuniones de Comité Ejecutivo, la coordinadora de delegaciones o del comité de huelga; cuando se presentaban desacuerdos se sometían a votación, en donde el Secretario General contaba con la mayoría de integrantes del comité, delegadas y delegados, de tal manera que los reclamos de las y los afiliados ajenos al grupo político del Secretario General no prosperaban.

En ocasiones, con motivo de los emplazamientos a huelga, el rector y sus funcionarios fueron convocados a las instalaciones del SPAUAZ para entablar pláticas y negociaciones; cabe mencionar que, aunque no se obtenían resultados satisfactorios, desde la secretaría general y la rectoría se promovía de manera abierta el no a la huelga.

Esta etapa de la vida sindical también se caracterizó por la opacidad financiera, por arbitrariedades y excesos en el uso de recursos (rifa de automóviles) y bienes del SPAUAZ para fines políticos, incluso extra universitarios, en beneficio de familiares o personas afines, tanto al Secretario General, integrantes de coordinaciones, secretarías y de la administración central. Aunque en no pocas ocasiones estas prácticas fueron denunciadas, prevaleció la imposición, el desdén y la falta de interés de la mayoría de las y los agremiados. Al término de este período se hicieron también innumerables gastos para promocionar la candidatura del aspirante afín a suceder al Secretario General saliente.

Después de concluir su responsabilidad, regresó a laborar a la Unidad Académica Preparatoria. Del 2013 al 2016 fue designada para estar al frente de la Coordinación de Equidad y Género de la UAZ; al concluir, regresó una vez más a la Preparatoria, en donde permaneció hasta su jubilación en el 2018. En todo este tiempo continuó participando en la vida sindical, incluso ahora como representante a la Coordinadora de Delegaciones. En la actualidad forma parte de un colectivo de agremiados, quienes han hecho una propuesta de modificación de los estatutos en los que se incluya, pero también se haga efectiva, la exigencia

contenida en la Ley Federal del Trabajo para que los nuevos Comités Ejecutivos del SPAUAZ se elijan con perspectiva de género, es decir, respetando el principio constitucional de paridad en todo (Enna Maldonado Longoria, comunicación personal, 4 de enero de 2025).

## Referencias

### *Entrevistas con autorización de las informantes:*

- Maldonado Longoria, Enna, 4 de enero del 2025. Comunicación personal.
- Márquez Sandoval, Eugenia, 21 de enero de 2025. Comunicación personal.
- Martínez Morales, Adriana, 15 de enero de 2025. Comunicación personal.
- Meza García, Martha, 15 de noviembre de 2024. Comunicación personal.
- Olguín Hernández, Cecilia, 22 de diciembre de 2024. Comunicación personal.
- Raquel Velazco Macías, 24 de octubre de 2024. Comunicación personal.

## Bibliografía

- Bermúdez Figueroa, Eva & Beltrán Roca Martínez (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, (95), pp. 53-72. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0442.pdf>
- Carrasco, Patricia (2024). Las Mujeres en el Sindicalismo. *Red de Mujeres Sindicalistas*. <https://rmsindicalistas.mx/2024/03/las-mujeres-en-el-sindicalismo/>
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (2019). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Presidencia de la República.
- Flores García, Laura Gemma & José Arturo Burciaga Campos (2010). *Constitución historia y proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Taberna Librería Editores-SPAUAZ-Comité Ejecutivo 2008-2011.
- Gatica Lara, Ignacio (2002). Desafíos de la democracia sindical: el caso del SITUAM. *Política y cultura en línea*, (18), pp. 195-217. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701810>
- González Nicolás, Inés (2003). Participación sindical de las trabajadoras en México. *Nueva Sociedad* (184) <https://nuso.org/articulo/participacion-sindical-de-las-trabajadoras-en-mexico/>
- Martínez, María del Pilar (27 de enero del 2025). Se ponen de acuerdo AAPAUNAM y UNAM e incumplen con la reforma laboral. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/ponen-acuerdo-aapaunam-unam-e-incumplen-reforma-laboral-20250127-743840.html>

- Martínez Arteaga, Pedro & Montserrat del Rocío Martínez Acuña, *et al.* (2020) *45 aniversario de la fundación del Sindicato del Personal Académico del Universidad Autónoma de Zacatecas; reflexiones, preocupaciones, cavilaciones y algo más...* SPAUAZ.
- Pulido Aranda, Alberto (2018). *El Sindicalismo en la UNAM. Sus cifras, hechos y datos.* STUNAM. [https://www.stunam.org.mx/38nuevas\\_ediciones/El-sindicalismo-en-la-UNAM.pdf](https://www.stunam.org.mx/38nuevas_ediciones/El-sindicalismo-en-la-UNAM.pdf)
- Sánchez Castañeda, Alfredo (2012). La rendición de cuentas de los sindicatos: las cuotas sindicales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (15).
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (2024). *Correo Sindical, Órgano Informativo Oficial*. <https://situamoficial.com/wp-content/uploads/2024/11/Correo-Sindical-Ano1-No.-3.pdf>

## EL CONTRATO COLECTIVO Y LOS ESTATUTOS REFORMADOS DEL SPAUAZ CON LENTES DE GÉNERO

*Regina Campeán González*

### **Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Zacatecas y el Sindicato de Personal Académico**

**E**n este capítulo se pretenden analizar los avances que en materia de paridad de género al interior del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas hemos tenido en los últimos tres trienios de Comité Ejecutivo, donde a pesar de que nuestra normatividad no se encuentra reformada de acuerdo a esta disposición Constitucional, aunque se ha hecho el esfuerzo por cumplir los porcentajes que exige la reforma en materia electoral del cincuenta por ciento mujeres y cincuenta por ciento hombres. Para entender el tema se iniciará con los antecedentes de la fundación del Sindicato.

Durante la década de los años setenta e inicios de los años ochenta del siglo pasado se expandió el sindicalismo en los centros de enseñanza superior públicos, fue en esa época en la que se establecieron las bases y fundamentos de lo que hoy son los sindicatos universitarios. El caso de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) no fue la excepción; universitarios zacatecanos fundaron el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas con las siglas SPAUAZ, el acta de fundación data del 30 de abril de 1975, aunque desde el año 1973 se registraron asambleas deliberativas.

En los años previos a 1975 las comisiones de universitarios se trasladaban a la Ciudad de México para participar en reuniones informativas con los promotores del sindicalismo universitario en las instalaciones de la UNAM y de regreso a Zacatecas se deliberaba y analizaba la información y se programaban tareas. En las reuniones se acordaba quién de los asistentes convocaría a la siguiente reunión, esta responsabilidad se compartía entre varios docentes.

Posiblemente ésta sea una de las razones por las que el SPAUAZ nació sin un Secretario General electo, fue hasta el año de 1977 que democráticamente se eligió por un periodo de dos años, al docente Raymundo Cárdenas Hernández, como el primer Secretario General del SPAUAZ. En el marco de la constitución del Sindicato, el grupo Pro-Sindicato se reunió en asamblea el 16 de noviembre

de 1973. Los siguientes son algunos de los acuerdos plasmados en el acta de la reunión elaborada por José Manuel Ríos, docente activista, y entre estos acuerdos eran:

- Citar a nueva asamblea en la que se presentaría el proyecto de convenio (Contrato Colectivo de Trabajo) que regiría el funcionamiento del Sindicato, previa discusión y aprobación del mismo proceder a la constitución del Sindicato.

La comisión redactora del convenio estuvo integrada por maestras y maestros como Elba Yolanda de Haro de Secundaria, Manuel Escobar de Medicina, Javier Ruiz de Ciencias Químicas, Raymundo Cárdenas de Comercio, José Escobar de Veterinaria, Jesús Pérez Cuevas de Derecho, Agustín Aguilera de Prepa 1, Guillermo García de Prepa 2, José Manuel Ríos de Prepa 3, Marte Eduardo Treviño de Odontología, José Luis Cardona de Economía y Lourdes Lugo de Enfermería.

El proyecto embrionario del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) fue avanzando con la resistencia de opositores, quienes argumentaban que el sindicalismo atentaría contra la academia, la calidad de la enseñanza y la autonomía. Fue hasta el 29 de septiembre de 1977 que se logró la firma del primer Contrato Colectivo de Trabajo entre el Rector de la UAZ y el primer Secretario General del SPAUAZ. Se conformó una comisión conformada por diferentes docentes de la UAZ, nombrada Comisión de Tabulador de Sueldos, la que acordó:

- Que los sueldos que se recibían eran desproporcionados.
- Que se requerían diferentes criterios para el establecimiento y discusión de nuevos sueldos.
- Que se debía establecer un reglamento de trabajo docente.
- Que era necesario recabar más información para tener un criterio más sólido.

Por acuerdo de la asamblea la comisión seguiría trabajando, aprobándose solicitar a la parte patronal un aumento del 50% a los salarios.

El 9 de diciembre de 1976 el Sindicato entrega a las autoridades de la UAZ el primer proyecto de tabulador de sueldos, como el inicio de lo que se consideraba un proceso de regularización, tanto de carga de trabajo como de los salarios.

- Se acuerda la elaboración de una invitación a todos los maestros para la próxima reunión, así como la difusión del orden del día, proyecto de nombre que regiría al Sindicato y el proyecto de CCT a cargo de la comisión mencionada en el punto uno. Se designa como responsable de difusión y distribución del proyecto de CCT a Guillermo García.
- Discusión y aprobación del CCT en la próxima asamblea, con la asistencia y aportaciones del Lic. Magdaleno Varela Luján destacado académico universitario.
- Que la mesa en turno (Raymundo Cárdenas presidente de debates, José Manuel Ríos secretario) presentaran al Rector de la Universidad los siguientes acuerdos:
  - Aumento de sueldo de un 50%.
  - Que la percepción correspondiente al aguinaldo correspondiera a un mes de salario.
  - Se elige la mesa para la próxima reunión, quedando integrada de la siguiente manera: Héctor Márquez Valerio (presidente), Benjamín Romo Moreno (secretario) y Elba Yolanda de Haro (tesorera).
  - Se elige como fecha de la próxima reunión el 30 de noviembre a las 20 horas en el salón del Consejo Universitario.

Se solicita a los asistentes que en la medida de sus posibilidades recaben información de otras universidades sobre su tabulador de sueldos.

El 30 de noviembre de 1973 el grupo de profesores Pro-Sindicato se reunió en asamblea y tomó los siguientes acuerdos, los que se hacen del conocimiento de las Autoridades Universitarias.

- Con fundamento en la determinación del H. Consejo Universitario, en reunión celebrada el 28 de noviembre, en el sentido de que cualquier modificación al presupuesto para el próximo año lectivo sería presentada por escrito y a más tardar el primero de diciembre, se solicita considerar en dicho presupuesto los siguientes puntos:
  - Un aumento global de la partida de sueldos al personal académico de un 50%, aumento que se daría a cada uno de los profesores según tabulador que para tal efecto se elaboraría, a partir de la fecha del aumento de subsidio.
  - La quincena faltante en la compensación de fin de año (aguinaldo) a fin de que fuera completado el mes de acuerdo a la solicitud presentada.

- Un aumento de un 50% en el número global de maestros de tiempo completo y medio tiempo, mismo que posteriormente se distribuiría entre las escuelas de la Universidad de acuerdo con un estudio que para tal efecto se formularía.
- Por la ratificación del acuerdo de la asamblea celebrada el 16 de noviembre del año 1973, de la que se le informó de la constitución del SPAUAZ, quedando constituida tal asociación a partir del 30 de diciembre.
- Que se fije la fecha de iniciación del Simposio sobre Reforma Universitaria (revisión de los planes y programas de estudio de la Escuela Preparatoria).

El oficio fue entregado a la Rectoría de la UAZ el primero de diciembre de 1973, con las firmas de Héctor Márquez Valerio como presidente de debates y Benjamín Romo Moreno como secretario.

El SPAUAZ es el resultado de una lucha permanente por parte de sus fundadores, los que con un espíritu de solidaridad, consistencia y tenacidad lograron su reconocimiento por parte de las autoridades universitarias, lo que las viejas generaciones no deben olvidar y las nuevas generaciones de académicos deben tomarlo en cuenta antes de atentar en contra del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Es por eso que ahora, y derivado de esas luchas sindicales de los académicos universitarios, se logra que la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” reconozca en la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ al Sindicato de Personal Académico de la UAZ que reza: “La Universidad reconoce al Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas como la organización laboral mayoritaria del personal académico representativa de este, con personalidad jurídica propia”.

### **Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico y la Universidad Autónoma de Zacatecas**

El Contrato Colectivo de la Universidad Autónoma de Zacatecas contiene 122 cláusulas y 49 transitorias, el cual tiene carácter obligatorio para todos aquéllos que ingresan a laborar a la Universidad en su calidad de personal académico y bajo el cual nos encontramos amparados todas y todos los profesionales e investigadores que hemos sido contratados para laborar en esta noble institución.

En este contrato no sólo se establecen una serie de prestaciones laborales, formas de contratación, mecanismos de contratación y promoción, tanto de nivel como de categoría, además de los mecanismos internos de conciliación y arbitraje en caso de controversias laborales; por otro lado, en él se contemplan los derechos y obligaciones del personal académico, de la jornada laboral y días de descanso, así como los salarios y prestaciones, las condiciones de trabajo, de las pensiones, del seguro de educación, del año sabático, de la seguridad social y de la jubilación, además de la rescisión y terminación individual de trabajo para continuar con las cuarenta y nueve cláusulas que se agregan sobre cuestiones específicas y se centran en los acuerdos que cada Comité Ejecutivo que llegue a la representación sindical; y de mutuo acuerdo con la Rectoría, se firman todas las soluciones y solicitudes de los puntos de emplazamiento a huelga, lo que se realiza cada año al igual que la solicitud de revisión salarial (CCT SPAUAZ, 2021).

Es importante señalar que el Contrato Colectivo de Trabajo ha sido modificado en diversos momentos en estos cincuenta años de su existencia con afectaciones graves para el gremio docente y la tendencia es que cada vez se precaricen más las relaciones laborales de los académicos en su fuente de trabajo, e incluso ha sido en las últimas administraciones federales y estatales un condicionante para la obtención de subsidio federal y estatal.

Estas modificaciones al Contrato Colectivo de trabajo han sido de manera desprovista de las formas establecidas en la propia normatividad y a espaldas del gremio y todas ellas en un contubernio entre Secretarios Generales que han encabezado la dirección del SPAUAZ y el patrón, las cuales implican un retroceso en cuanto a prestaciones se refiere.

Por otro lado, las nuevas formas de contratación desprovistas de garantías para el retiro, pues ahora a los jóvenes docentes son contratados a través de figuras adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo y modelos que han adoptado de otros países como por ejemplo el *outsourcing*, figura que en un principio se quiso utilizar que no es otra cosa más que la contratación de empresas o servicios profesionales y que se prohibió en México desde el sexenio pasado, contratación por cuentas individuales y contratación por honorarios, entre otros.

## **Contrato Colectivo de Trabajo y su evolución en la inclusión en materia de género**

El SPAUAZ cada mes de diciembre de cada año emplaza a la Rectoría a huelga por revisión salarial y casi nunca se ha emplazado por revisión contractual, esto precisamente para exigir el cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones que contempla el CCT, sobre todo aquéllas en las que hay incumplimiento y también para exigir las omisiones sobre la entrega oportuna de cargas de trabajo en los tiempos establecidos en el contrato; también se solicitan los procesos de incremento de carga en promoción de nivel y categoría según los derechos generados en cada caso.

Además de exigir el pago de cuotas obrero patronales al ISSSTE, adeudos al FOVISSSTE y SAR, de las cuales se deben alrededor de tres mil quinientos millones de pesos, lo que se convierte en un problema financiero que cada administración enfrenta sin resultados positivos para los docentes, sino por el contrario la deuda se incrementa de manera significativa y se ha heredado de administración en administración.

Es importante destacar que a pesar de los movimientos huelguísticos, que por cierto es el único instrumento legal que la Ley Federal del Trabajo contempla para exigir de la parte patronal el cumplimiento exacto de todas las prestaciones consideradas dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y a los que se ha enfrentado la UAZ, ante las exigencias de la representación sindical en algunas ocasiones hemos tenido que levantar estos movimientos sin resultados positivos ocasionando un desánimo y decepción del gremio.

La última revisión estatutaria fue en el año 2023 con el Comité Ejecutivo que encabezó el Secretario General, José Juan Martínez Pardo, esto derivado de las exigencias nacionales y electorales tanto del estado como de las diversas Instituciones de Educación Superior que tendrían que acatar la cuota de paridad de género cincuenta y cincuenta en los diversos procesos electorales al interior de la Institución, en donde no solamente se encabece por una mujer las diversas direcciones de las distintas Unidades Académicas, en las cuales sí se presentó un pequeño avance, pues se lograron ocupar hasta trece direcciones por mujeres hasta el año 2022 y en los demás espacios de decisión de las diferentes Coordinaciones y órganos de gobierno al interior de la UAZ.

En donde realmente no encontramos avances es que en la Rectoría de la Universidad Autónoma de Zacatecas nunca hemos tenido una mujer en el cargo de

Rectora a diferencia de otras Instituciones de Educación Superior que en el país ya han avanzado en materia de la inclusión de género.

Actualmente se cuenta con un número reducido de rectoras mujeres, como es el caso de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, la Universidad Autónoma de Oaxaca, la Universidad Autónoma del Estado de Querétaro y la Universidad Autónoma de Veracruz por mencionar algunas, pero me queda claro que las mujeres tenemos la capacidad intelectual, política y jurídica para participar en procesos electorales y encabezar una rectoría, una gubernatura y una presidencia de la República, como bien dice nuestra actual Presidenta de la República “es tiempo de las mujeres”, pero para eso las mujeres debemos luchar por ser incluidas, participar en los procesos electorales, con la firme convicción de avanzar en esta materia y demostrar las diferentes capacidades profesionales con las que pueden contar las mujeres universitarias, encabezando un verdadero liderazgo al interior de la Institución.

Además de establecer los mecanismos de representación sindical, de la conformación del Sindicato con una real perspectiva de género a través de las diversas coordinaciones y carteras que atienden las diferentes demandas de los agremiados.

El contrato colectivo de trabajo sigue utilizando en su texto un lenguaje excluyente para el género en todas y cada de sus cláusulas, aunque en la práctica y desde hace tres periodos atrás se está tratando de respetar la paridad de género, proponiendo en cada una de las carteras sindicales a hombres y mujeres por igual, aunque es importante decirlo, muy pocas veces se han postulado mujeres para ocupar el cargo de la representación sindical, actualmente y por primera vez en la historia el SPAUAZ tiene una mujer como Secretaria General.

A continuación se analizará el contenido de algunas de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la UAZ que deberían de tener lenguaje incluyente sobre género, pues se refieren en el texto a los trabajadores académicos, a los profesores, al trabajador, al personal académico, a los técnicos académicos, a los profesores hora clase, a los profesores de medio tiempo, a los profesores de tiempo completo y al personal académico profesional, entre otros, refiriéndose a la comunidad docente varonil, mas no a la comunidad docente en general, siendo que dentro de los casi tres mil docentes investigadores que tienen la UAZ contratados; un poco menos de la mitad son mujeres.

## **Estatutos del SPAUAZ**

La organización sindical SPAUAZ cuenta con sus propios estatutos, mismos que dan fundamento legal a la existencia de la agrupación gremial narrada en el párrafo anterior, donde de conformidad con el acta de Asamblea General de los socios fundadores, celebrada el día 30 de abril de 1975 ante fe notarial donde quedó registrado como sindicato gremial el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, ante las siglas SPAUAZ de conformidad con el artículo 353 del decreto de 20 de octubre de 1980, que adiciona al Título Sexto fracción XVII de la Ley Federal del Trabajo.

En los estatutos reformados se consideró la Declaración de principios básicos los cuales han sido reformados y considerados a través de algunas revisiones y adecuaciones a los mismos. El presente instrumento está conformado por tres capítulos y 95 artículos, en el Capítulo uno habla de la denominación, objeto y duración de la representación gremial, en el Capítulo II estipula con claridad la calidad de socios, sus derechos y obligaciones, por último, en su Capítulo tres contempla los órganos de gobierno al interior del sindicato de los cuales se desarrollaran en el siguiente apartado para analizar la inclusión de las mujeres en espacios de decisión al interior de la UAZ, por otro lado, concluye este instrumento con las modificaciones del año 94 y certificadas por medio de plebiscito efectuado el día 20 de septiembre de 1994 arrojando los siguientes resultados:

Artículo 24.- Se determinó que el quórum legal para la Asamblea General Ordinaria para el primer citatorio será del 51% [687 votos a favor y 163 en contra].

Artículo 31.- El periodo de gestión del Comité Ejecutivo será de tres años [626 votos a favor y 163 en contra].

Artículo 37.- Se adiciona: El Comité Ejecutivo entrante demandará una auditoría externa al Comité Ejecutivo saliente [799 votos a favor y 68 en contra].

Artículo 65.- Se adiciona: las elecciones deberán efectuarse durante la primera quincena del mes de mayo y la toma de posesión del nuevo Comité Ejecutivo será a más tardar la última semana del mes de mayo [417 votos a favor y 394 votos en contra].

Artículo 69.- Se modifica: los miembros del Comité Ejecutivo no podrán ser reelectos, en ninguno de los casos de la mesa ejecutiva a partir del periodo inmediato y posteriores bajo el procedimiento de votación de la proporcionalidad [348 votos a favor y 218 en contra]. (Estatutos Reformados, 1999)

Se observa, entonces, que desde que se creó la normatividad, tanto estatutos como el Contrato Colectivo de Trabajo, que le dan vida y sustento legal al Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, nunca se consideró la paridad de género, ni para ocupar espacios dentro de las diversas carteras al interior del Comité Ejecutivo ni, mucho menos, para encabezar la Secretaría General.

El Comité Ejecutivo 2023-2026 por primera vez es encabezado por una mujer que mediante proceso de elección ganó con una votación muy cerrada, con dos votos de diferencia, contra un candidato de sexo masculino. Ahora, y después de tomar el modelo del Estado tanto en la legislación Electoral Federal y Estatal, se tuvo que acatar al interior de la Universidad lanzar candidatas mujeres en los distintos espacios de decisión como el que encabezan mujeres a las diferentes direcciones de los diversos programas que ofrece esta Institución, espacios que históricamente eran reservados para docentes hombres.

Actualmente la UAZ cuenta con un buen número de Unidades Académicas, con posgrados y con áreas del conocimiento (Arte y Cultura, Ciencias Básicas, Ciencias de la Salud, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias de las humanidades y educación, Ciencias Sociales, económicas y administrativas y Ciencias Agropecuarias), cuenta con una planta docente de 2835 docentes investigadores de base más 600 jubilados y 1500 administrativos, siendo un porcentaje del 44.20% mujeres y 55.80% hombres docentes, y para el ciclo 2023-2024 la UAZ contó con una matrícula total de 41,634 estudiantes, este dato según el último informe rectoral del año 2024.

## **Estatutos reformados del SPAUAZ**

El capítulo III de los estatutos reformados del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” trata sobre los órganos de gobierno al interior del SPAUAZ, que en su artículo 18 los señala en orden jerárquico:

- I.- Asamblea General.
- II.- Plebiscito sumario de Delegaciones.
- III.- Comité Ejecutivo y Coordinadora de Delegados.
- IV.- Asambleas Delegacionales (Estatutos Reformados, 1999).

La Asamblea General es el órgano supremo de discusión y decisión del SPAUAZ y sus acuerdos constituyen las normas rectoras de su vida interna, las reuniones de asamblea serán ordinarias y extraordinarias cuando así lo amerite.

Según el artículo 20 de dicho estatuto establece que las Asambleas Generales Ordinarias se realizarán el último miércoles hábil de cada mes laborable y serán convocadas por el Comité Ejecutivo a través del Secretario General, quien dará a conocer con tres días de anticipación la propuesta del orden del día.

Por otro lado, las Asambleas Extraordinarias cuando habiendo algún asunto urgente y no sea posible esperar hasta la Ordinaria y que además otras instancias no estén capacitadas para resolver se citará por lo menos con 24 horas de anticipación, dando a conocer en la propia convocatoria los asuntos a tratar, esto lo establece el artículo 21 el cual también contempla que se citará por el Comité Ejecutivo por acuerdo del mismo o a solicitud del 33% de la Coordinadora de Delegados o por acuerdo mayoritario de tres asambleas delegacionales, las que demostraran la asistencia del 51% de sus miembros mediante el acta delegacional respectiva en el momento de solicitarla.

Ambas Asambleas tendrán capacidad resolutive cuando se integre con el 51% del número total sobre el que se calcule el quórum. De no reunirse este porcentaje se convocará para realizarse en el término de 48 horas una segunda asamblea sobre días hábiles y tendrá capacidad resolutive si cuenta con el 33% y de no reunirse este porcentaje la Asamblea se celebrará, pero tendrá carácter deliberativo respecto de las diferentes posiciones que serán llevadas a plebiscito sumario de delegaciones.

El artículo 26 señala las atribuciones de la Asamblea General que son:

- a) Elegir el Comité Ejecutivo.
- b) Reformar los Estatutos.
- c) Emplazar, estallar y levantar la huelga.
- d) Resolver sobre la afiliación a otras organizaciones sindicales.
- e) Exigir informes de actividades al Comité Ejecutivo en su conjunto a los responsables de las secretarías y comisiones y realizar el balance correspondiente.
- f) Aprobar los reglamentos de funcionamiento de la Asamblea de las comisiones y de otras instancias inferiores cuando así se considere pertinente.
- g) Crear las secretarías y comisiones ejecutivas que se consideren necesarias en

el caso de las comisiones definirá si estas son temporales o permanentes.

- h) Estudiar, proponer y resolver sobre las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo para presentarlo a su revisión. Asimismo, aprobar o rechazar los ofrecimientos patronales al respecto.
- i) Acordar e inclusive implementar los métodos de lucha que sean necesarios en la defensa y promoción de los intereses de los sindicalizados.
- j) De considerarse procedente, definir la política a seguir respecto a la problemática interna y externa de la UAZ
- k) Aprobar cuotas ordinarias y extraordinarias.
- l) Resolver sobre la admisión de nuevos miembros.
- m) Aprobar las propuestas del personal contratado por el Comité Ejecutivo necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- n) Resolver sobre la problemática que afecte a la generalidad de los sindicalizados.
- ñ) Resolver sobre las controversias entre sindicalizados que no hayan tenido solución en otras instancias sindicales, asimismo, aplicar, ratificar o rectificar las sanciones de las que sean objeto los sindicalizados, tanto los de base como los responsables de los órganos de gobierno y comisiones. Al efecto en ningún caso se procederá si no existen los suficientes elementos de juicio en cada caso.
- o) Solicitar la presentación de propuestas de programa a las instancias inferiores, resolver respecto de ellas y, en su caso, exigir información sobre su ejecución y resultados.
- p) Resolver respecto de todos aquellos asuntos que afecten a la organización en lo general y que no estén previstos en los presentes estatutos.
- q) Exigir la presentación ante la Junta de Conciliación y arbitraje respecto del tribunal especial, actualmente llamado Centro de conciliación y registro laboral.

Este apartado del máximo órgano de gobierno, como es la Asamblea General, la verdad deja mucho que desear, en primer lugar porque no se llevan a cabo las reuniones y ni el Comité Ejecutivo cita en las fechas señaladas anteriormente, en segundo lugar, porque no está actualizado en cuanto a los órganos jurisdiccionales que contempla la última reforma laboral del año 2014 e implementada en el año 2019, en tercer lugar, hay un incumplimiento casi en su totalidad de los anteriores encisos señalados en el artículo 26 de los estatutos reformados; entonces pasa a ser letra muerta. Por último, nos convertimos en un sindicato de

apariencia que siempre se ve doblegado por las decisiones y posturas patronales, patrón que, normalmente, según el grupo político que encabece la rectoría, es quien a modo elige la representación sindical para avalarla mediante un proceso democrático de voto directo y secreto mediante plebiscito, pero que al final termina siendo influenciado por el mismo.

Resulta apremiante el actualizar los estatutos a los tiempos que se viven, sobre todo por la cuota de paridad, que queda en el olvido y la máxima casa de estudios no puede ser ajena a las exigencias nacionales e internacionales en cuestión de la inclusión del género en espacios de decisión.

El artículo 30 a la letra reza: El Comité Ejecutivo es un órgano básicamente de ejecución e implementación de los acuerdos de la Asamblea General, cuyo representante es el Secretario General, quien coordinará sus actividades y estará jerárquicamente integrado de la siguiente manera:

- 1).- Secretario General.
- 2).- Coordinador de Asuntos Laborales y Educación Sindical.
- 3).- Coordinador de admisión, Adscripción y Promoción.
- 4).- Coordinador de Prensa y Propaganda.
- 5).- Secretario de Finanzas y Patrimonio.
- 6).- Secretario de Relaciones Exteriores y obreras.
- 7).- Coordinador de Prestaciones.
- 8).- Coordinador de Asuntos Académicos.
- 9).- Secretario de Actividades Culturales.
- 10).- Secretario de Actas y Acuerdos.
- 11).- Secretario de Deportes.

Se observa en este artículo y los que siguen, que se refieren a cargos ocupados por hombres y el lenguaje que se utiliza en esta normatividad está muy lejos de ser incluyente al sexo femenino, a pesar de que actualmente y por primera vez en la historia ocupa el cargo de Secretaria General del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas una mujer.

Después, en el artículo 34, nos señala que para el buen funcionamiento del Comité Ejecutivo a través de sus diversas carteras y funciones operará de acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo del Comité Ejecutivo, el cual no existe, o si existió nadie lo conoce o suele confundirse con el Reglamento Interior de la Comisión de Admisión, Adscripción y Promoción.

En los artículos precedentes señala las funciones de las diferentes carteras dentro del Comité Ejecutivo. Habría que valorar si se cumplen realmente en su totalidad por los responsables de cada Secretaría y Coordinación, así como las funciones específicas del Secretario o Secretaria General (CCT SPAUAZ, 2017).

Continuando con el análisis, el estatuto contempla en sus artículos, del 64 al 89, el tema de las elecciones, en general del Comité Ejecutivo: desde cuándo debe publicarse la convocatoria para el inicio del proceso de elección, señalando día y hora para el registro de planillas y su respectivo cierre de registro.

En el artículo 65 señala cuándo deben efectuarse las elecciones que serán la primera quincena del mes de mayo y la toma de posesión será a más tardar la última semana del mes de mayo.

En los subsecuentes artículos sigue con un lenguaje excluyente y señala en sentido masculino todo lo referente al proceso, pero me llama aún más la atención en su artículo 71, que establece que: “para ser nominado candidato (sentido masculino) de cualquiera de las planillas...”, y así el resto del documento en mención.

Durante el periodo del Comité Ejecutivo 2017-2020 se hizo la propuesta de convocar para reformar dicho instrumento desde la Coordinación de Asuntos Laborales, la cual no tuvo eco pues el primer obstáculo se obtuvo por el propio Secretario General en turno, y aunque la mayoría del Comité apoyaba el análisis y discusión del anteproyecto de reforma para posteriormente presentarlo para su aprobación a la Asamblea General, hubo línea para que desde la patronal las delegaciones representadas a modo se negaran a hacer y llevar a cabo dicho ejercicio, que no sólo es urgente sino también necesario.

Por último, me remito al artículo 76 en cuyo texto original rezaba: “El voto será universal, directo y secreto de los miembros del Sindicato cuyo nombre aparezca en el padrón correspondiente.”

Este artículo fue discutido y modificado por la Coordinadora de Delegados en pleno para incluir en dicho artículo una sola palabra “Personal”, en donde el voto debía ser de esa manera y con esto se da pauta al texto del artículo 358 de la Ley Federal de Trabajo reformado y adicionado en mayo del año de 2019, aunque tristemente no se logra la inclusión de las cuotas de paridad de género quedando el texto de la siguiente manera: “El voto será universal, personal, directo y secreto de los miembros del Sindicato cuyo nombre aparezca en el padrón correspondiente”.

Esto derivado de la reforma en materia laboral que exigía que el voto se diera en esos términos y con este texto, aunque de manera indirecta nos remitimos al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra reza:

Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;

Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley. Párrafo con fracciones reformado DOF 01-05-2019. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.<sup>5</sup> (Diario Oficial de la Federación, 2022)

Se concluye este análisis a los estatutos reformados del Sindicato de Personal Académico, que sigue la brecha entre la inclusión y la cuota de paridad de género que deben ser y son obligatorios en todo proceso electoral y más al interior de la máxima casa de estudios de los zacatecanos.

Estas relaciones equitativas entre los géneros deben de ser en términos del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que establece claramente la libre afiliación, a que el voto sea personal, libre, directo y secreto, así como también ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.

En el Proyecto de reforma estatutaria integral 2022, con motivo de las adecuaciones requeridas por la reforma laboral, se pretendía adecuar los principios

básicos contenidos en los estatutos con los que nace el SPAUAZ y que fueron protocolizados en abril de 1975, como ya se mencionó anteriormente, complementados con la Declaración de Principios contenidos en los estatutos reformados con base en la Ley Federal del Trabajo, e integrando lenguaje inclusivo y con perspectiva de género, sin embargo, a la fecha siguen sin ser avalados por el máximo órgano que es la Asamblea General, por lo que sigue quedando sólo como una propuesta.

## **Consideraciones finales**

La lucha histórica de las mujeres en búsqueda de una inclusión, aun hasta la fecha no se ha logrado, siendo que esta lucha comenzó y dio pie a grandes avances por lograr, primero el voto de las mujeres no sólo en procesos electorales en donde fuéramos incluidas, sino también en donde alcanzáramos la voz en igualdad de condiciones laborales, y por luchar para estar en espacios de decisión, que siempre y por la cultura machista eran reservados para los hombres; es por eso que esta desigualdad nos sigue afectando, pues las diferencias nos ponen a las mujeres académicas en desventaja tanto social y económica al interior de la Universidad. Una muestra es que, de 34 universidades públicas en el país sólo en cinco hay mujeres como rectoras.

El Sindicato de Personal Académico por primera ocasión tiene una Secretaria General mujer, la Dra. Jenny González Arenas, quien llega a ocupar el cargo con la primera votación muy cerrada en el año 2023 y con sólo dos votos de diferencia. Se logra el triunfo por la planilla que ella encabezaba y sin ser una candidata propuesta por la patronal, lo cual la ha enfrentado a grandes desafíos en su encomienda, y habría que analizar qué tanto se abrirá la brecha para erradicar la desigualdad de género al interior del Sindicato.

Se debe de tener un Contrato Colectivo de Trabajo y un Estatuto Sindical con perspectiva de género, término que es definido por la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia, en donde con una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres se logre un trato equitativo y de inclusión, eliminando las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, promoviendo la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuyendo a la creación de una sociedad en donde las mujeres y

los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

## Referencias

- Diario Oficial de la Federación (D.O.F.). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Publicada el 5 de febrero de 1917 por el Diario Oficial de la Federación. Artículo 1º, párrafo quinto.
- Diario Oficial de la Federación (D.O.F.). Ley Federal de Trabajo (L.F.T). Reformada, 18 de mayo de 2022, México.
- Pérez Contreras, M. de M. (2008). Violencia contra la mujer. Comentarios en torno a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. *Boletín mexicano de Derecho Comparado*, 1(122).
- Sindicato de Personal Académico Comité Ejecutivo [SPAUAZ] (1994). Estatutos del Sindicato del Personal Académico de la UAZ. <https://spauaz.com/prensa2/estatutosspauaz/>
- Sindicato de Personal Académico Comité Ejecutivo [SPAUAZ] (2017-2020) Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Comité Ejecutivo.
- Sindicato de Personal Académico Comité Ejecutivo [SPAUAZ] (2021-2022) Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Comité Ejecutivo.
- Sindicato de Personal Académico Comité Ejecutivo [SPAUAZ] (2023-2024) Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Comité Ejecutivo.
- Sindicato de Personal Académico Comité Ejecutivo [SPAUAZ] (2023-2026). <http://www.spauaz.com>

# PRIMAVERA SINDICAL CON CLAROSCUROS: LLEGADA DE LA PRIMERA MUJER SECRETARIA DEL SPAUAZ EN CINCUENTA AÑOS

Mónica Guadalupe Chávez Elorza  
Armida Concepción García

## Introducción

La incorporación de las trabajadoras en los espacios de poder dentro de las instituciones educativas y sindicatos no ha sido un proceso fácil. En los últimos años la participación de las mujeres en los comités, comisiones revisoras y demás puestos relevantes ha tenido un cambio favorable, principalmente porque ha sido impulsado por el principio de paridad y la garantía del ejercicio pleno de sus derechos humanos y político-electorales establecidos en las leyes federales.

No obstante, la realidad muestra claroscuros porque si bien existen acciones afirmativas en pro de la igualdad sustantiva, las barreras histórico-económicas estructurales siguen persistiendo y ahora se le suman las violencias de género. Éstas pueden ser entendidas como una respuesta de los hombres, y a veces de mujeres, para mantener el *estatus quo*, en donde ellas siguen manteniendo posiciones de subordinación con respecto a los hombres.

Este capítulo tiene por objetivo contextualizar los avances en la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” (UAZ) y en el Sindicato del Personal Académico de la UAZ (SPAUAZ) para comprender cómo es que, en 50 años de la existencia de este último, es apenas en el 2023 cuando una mujer se desempeña como Secretaria General y otras cinco mujeres logran ocupar cartteras sindicales, cuatro de las más importantes.

La metodología que se siguió en primera instancia fue una revisión documental sobre las leyes e investigaciones sobre las trabajadoras y lideresas sindicales, violencia política en razón de género y recomendaciones para superarla. En segunda instancia se realizaron entrevistas<sup>1</sup> a tres personas clave: la Dra. Jenny González Arenas, Secretaria General del SPAUAZ 2023-2026; el exrector Dr. Antonio Guzmán Fernández y a un integrante del grupo plural, el Mtro. Enrique Viramontes Cabrera.

---

<sup>1</sup> Solicitamos entrevista al Ing. José Juan Martínez Pardo, ex Secretario General del SPAUAZ, sin obtener respuesta alguna.

El capítulo está organizado en cinco grandes apartados, además de esta introducción y algunas reflexiones a manera de conclusión. En el primero se elaboran las razones por las que las mujeres tienen barreras para incorporarse al trabajo remunerado, además de que se explica que éste es androcéntrico —hecho para y por los hombres.

En el segundo apartado se revisa lo que significa la violencia política en razón de género y las características que se han documentado en la manera en que se ejerce sobre las mujeres trabajadoras y cuando ocupan puestos directivos. En el tercer apartado se revisa cómo se promueve la igualdad sustantiva y no discriminación en las universidades. En el cuarto apartado se hace un recuento de la participación de las mujeres en el SPAUAZ y la revisión del contrato colectivo de trabajo desde una perspectiva de género. En el último apartado se explica brevemente las crisis financiera y sindical que generaron las condiciones para que la Dra. Jenny González Arenas pudiera ser la primera Secretaria General del SPAUAZ.

### **Trabajo androcéntrico: confluencias del capitalismo y el patriarcado**

Desde la perspectiva marxista, la manera en que el sistema capitalista ha dividido las esferas productiva y reproductiva ha permitido que al trabajo reproductivo no se le asigne valor alguno porque se considera como un valor de uso y no de cambio. Esto es contradictorio porque el trabajo de reproducción, en última instancia, permite que exista el reemplazo de fuerza de trabajo, “la actividad de reproducción social es absolutamente necesaria para la existencia del trabajo asalariado, la acumulación de plusvalor y el funcionamiento del capitalismo” (Fraser, 2023, p. 35).

Fraser (2023) propone analizar la “morada oculta” de Marx y mostrar que no sólo las relaciones económicas se llevan a cabo dentro del sistema capitalista, sino que permea hacia las relaciones sociales y por tanto en la manera en que se estructura la sociedad capitalista. En este sentido, no sólo existe la *explotación* que se da entre capitalistas y trabajadores, sino que existe una *expropiación*, que permanece oculta, de riqueza de los pueblos menoscabados o subyugados, esto va más allá de la acumulación primitiva que explicó Marx. Es decir, existe una división entre aquéllos que serán explotados y quienes serán expropiados. El trabajo de cuidados es expropiado por parte del sistema capitalista, para ello,

creó y socializó la idea de este trabajo se hace por amor y que no debe tener un pago.

La división entre las esferas pública y privada permitió que los hombres estuvieran en el trabajo productivo y mujeres y niñas y niños quedaran protegidos dentro de las familias bajo el yugo de los hombres. Durante el fordismo, el estado de bienestar se organizó bajo tintes heteronormativos, “«el hombre-sostén económico de la familia» y «mujer-responsable del ámbito doméstico» en una familia marcada por estereotipos de género” (Fraser, 2023, p. 107). De esta manera, se naturalizaron “concepciones androcéntricas de la familia y el trabajo, naturalizaron la heteronormatividad, el binarismo y la jerarquía de género” (Fraser, 2023, p. 108).

Esto se agudiza con la instalación del neoliberalismo como modelo económico imperante en las sociedades, hasta llegar al modelo económico financiarizado actual, el cual normaliza la existencia de hogares con dos salarios y surge la forma dual de la reproducción social, pues como mercancía algunos podrán pagar por ella y cuando no sea el caso, se privatiza en los hogares, recayendo mayoritariamente su provisión en las mujeres.

Así, la participación laboral de las mujeres en el trabajo remunerado está condicionado a la disponibilidad de tiempo que tienen al día, puesto que ellas deben distribuirlo entre el trabajo remunerado y, por cuestiones histórico-económicas estructurales mencionadas, también destinarlo al trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados. Este último está íntimamente relacionado con su estado conyugal, tener hijas o hijos y en última instancia el rol que guardan en los hogares en donde habitan, si hay más mujeres que puedan asumir estos trabajos o no, o si tienen hijas o hijos lactantes, entre otros factores asociados.

La última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2019 (ENSANUT) señala que, en el país, las mujeres participan en un 50.1% en los quehaceres domésticos con un promedio de 4.6 horas a la semana mientras que los hombres participan en estas actividades en un 36.5% con un promedio de 3.1 horas a la semana. De igual manera, tanto la tasa de participación y promedio de horas a la semana destinados a los cuidados, ellas superan en los dos rubros a los hombres, por ejemplo, las mujeres participan en un 32.6% en cuidar infantes de menos de 6 años para lo que destinan 9.8 horas en promedio a la semana, mientras que los hombres participan en esta actividad en un 24.6% dedicando sólo 6.9 horas a la semana (Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), s/a).

Ahora, si se toma como referencia el IV trimestre de los años 2021 y 2024, la tasa de participación laboral de las mujeres ha aumentado ligeramente al pasar de 48.4% a 50.4% (INEGI, 2024). Esto contribuyó a que la brecha en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres disminuyera en tres puntos porcentuales, dado que esta fue de 35% en el IV trimestre de 2021 y pasó a 32% en el mismo trimestre para 2024.<sup>2</sup> No obstante, la brecha sigue siendo relativamente alta en favor de los hombres. Para las mujeres que participan en el trabajo remunerado no necesariamente significa que dejan de realizar trabajos no remunerados, doméstico y de cuidados, sino que la regla es que asumen dobles jornadas, remunerada y la otra sin pago.

Siguiendo este orden de ideas, se tiene que las mujeres enfrentan distintas desventajas para lograr una incorporación plena en trabajos remunerados, lo que impacta en que éstos sean más de índole informal y, por lo tanto, el acceso a mejores condiciones laborales e incluso el derecho a pertenecer a algún sindicato es escaso. La confluencia de estos factores mencionados, baja participación laboral de las mujeres en trabajos remunerados, doble jornada, escasez de tiempo, entre otros, determinan que muy pocas de ellas se desempeñen en las directivas sindicales, en comisiones revisoras de los contratos colectivos de trabajo y/o en actividades relacionadas con la vida política de los sindicatos.

Ahora bien, de las pocas mujeres que logran participar en estos espacios de lucha laboral colectiva, uno de los problemas más comunes que enfrentan en los centros de trabajo es la violencia y acoso sexual, pues “tres de cada 10 mujeres mencionan haber sufrido acoso o violencia en sus lugares de trabajo” (Mujeres Sindicalistas Unidas, 2023, párr. 7).

Aún más, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 (INEGI, s/a), alrededor del 20% de las mujeres de más de 15 años ha sufrido violencia psicológica, física o sexual en sus trabajos a lo largo de su vida, en el 34% de los casos el agresor es un compañero de trabajo, 21% de las veces el patrón y 10% de las ocasiones un cliente o un supervisor o coordinador. Desgraciadamente, el 92% de las mujeres no solicitó apoyo a ninguna institución ni presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad. Esto es consistente con la tendencia a nivel internacional, puesto que

---

<sup>2</sup> La brecha en la tasa de participación laboral se calculó con datos de INEGI (2024) como tasa de participación laboral de los hombres menos la tasa de participación laboral de las mujeres entre la tasa de participación laboral de las mujeres por cien.

la tasa de denuncias y sanciones es baja (Organización de Estados Americanos [OEA], Comisión Interamericana de Mujeres [CIM] y Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará [MESECVI], 2020).

Aunado a estas violencias, también ocurre la violencia política en razón de género (VPRG) cuando las mujeres trabajadoras buscan ejercer sus derechos políticos. Los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) indican que únicamente 8.67% del total de las organizaciones gremiales son encabezadas por mujeres (Santillán & Reyes, 2023; Domínguez, 2022). Se puede resumir que existen dos características importantes en los sindicatos: baja representatividad de mujeres en las directivas sindicales y una alta incidencia de violencia política en razón de género sufrida por mujeres que ejercen sus derechos políticos.

Pese a este escenario, existe un lado positivo, pues la reforma a la Ley Federal de Trabajo (LFT) en 2019 contiene el principio de paridad en la participación dirigente de los sindicatos, lo cual estará promoviendo mayor igualdad, esto se explicará más adelante en profundidad (DOF, 1970). Ahora, es importante revisar qué se entiende por violencia política en razón de género, puesto que es la violencia más común que sufren las lideresas sindicales.

## **Continuum de la violencia política en razón de género**

En el país se emitió en 2007 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV] (DOF, 2007, p. 1), la cual busca coordinar a los tres órdenes de gobierno para “prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas” y establecer mecanismos y principios para que puedan tener una vida libre de violencias y garantizar el ejercicio de sus derechos humanos.

En el Capítulo IV BIS De la Violencia Política de la LGAMVLV (DOF, 2007), en el artículo 20 Bis, se define que la violencia política contra las mujeres en razón de género (VPRG) es:

Toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el ejercicio de sus prerrogativas, tratándose

de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (DOF, 2007, p. 10)

La Ley enfatiza que estas acciones u omisiones se basan en elementos de género cuando a las mujeres, por su condición de serlo, les afecte desproporcionadamente o exista un impacto diferenciado en ellas. El artículo 20 Ter enlista 22 formas en las que puede expresarse la VPRG.

Desde la investigación se han documentado experiencias de las mujeres que han sido víctimas de la VPRG, así Portillo (2023) hace una revisión del estado del arte en la materia en Latinoamérica, México y Tlaxcala, de la cual se puede obtener una caracterización en relación con el espacio laboral, activista o sindicalista de este tipo de violencia. En el plano internacional recupera que:

- i. debido a cuotas y principios de paridad, las mujeres participan cada vez más en procesos electorales, lo que es visto por parte de los hombres como una amenaza, por lo que suelen utilizar la violencia física o psicológica para mantenerlas fuera de espacios de poder,
- ii. en su mayoría las acciones que se llevan a cabo en contra de las mujeres buscan ejercer presión para que renuncien a sus cargos y/o instituciones,
- iii. la normalización de la violencia de género cruza todos los espacios, incluyendo el laboral y el sindical, lo que incide en que se coloque a las mujeres en posiciones de subordinación,
- iv. la (re)producción de visiones que invisibilizan las luchas de las mujeres dentro de los sindicatos impacta en que sigan existiendo barreras para su plena participación y
- v. existe una diferenciación de agresiones de todo tipo, incluida la violencia física entre líderes y lideresas, persistiendo más crueldad en la que sufren las mujeres en comparación con la que padecen los hombres, que inclusive ellas sufren violencia sexual para no sólo dañarlas a ellas, sino también a sus familias.

En el plano nacional, Portillo (2023) recupera que

- i) es necesario utilizar la perspectiva de género para poder dar cuenta de las distintas prácticas discriminatorias ejercidas sobre las mujeres que buscan

- ejercer derechos políticos, dado que las asimetrías de poder existentes pueden invisibilizarlas,
- ii) la sub-representación en la política es explicada por las formas androcéntricas<sup>3</sup> existentes de hacer política lo que impacta de manera diferenciada a mujeres y hombres,
  - iii) se da el surgimiento en los espacios universitarios de organizaciones feministas para confrontar la violencia estructural y cuestionar la reproducción de privilegios, violencia de género y las relaciones de poder a nivel estructural,
  - iv) las lideresas son víctimas de acoso u hostigamiento sexual, se cuestiona el desempeño de sus funciones, ya sean por amenazas o por difamaciones y se procura una restricción a su libertad de expresión.

Sobre el primer romano, Domínguez (2022) analiza el trabajo de Bardall, Bijardenegar & Piscopo de 2019, quienes argumentan que existen tres elementos explicativos de la VPRG: “los motivos de género (para que los hombres preserven el control político), las formas de género (roles de género y experiencias diferenciadas entre hombres y mujeres), y los impactos de género (procesos subjetivos capturados por el público)”. Un ejemplo de esto lo recuperan Santillán & Reyes (2023) cuando entrevistaron a Inés González Nicolás, quien sostiene que las mujeres deben poder estar en la toma de decisiones a la par de los hombres, para esto se requiere que la perspectiva de género sea transversalizada en los sindicatos. Inés rememora una anécdota de otra delegada, quien exponía que “las decisiones reales del sindicato las tomaban los hombres en la cantina y que cuando llegaban a la Asamblea las decisiones ya venían cocinadas de allá” (Santillán *et al.*, 2023, p. 13). Además de que es necesario que las mujeres sindicalistas que logran estar en puestos directivos deben tener una conciencia feminista y de género (Domínguez, 2022).

Sobre el segundo romano, Inés González Nicolás afirma que si las mujeres no cuestionan el sindicalismo *masculinizado* (*androcéntrico*) será difícil que puedan

---

<sup>3</sup> La autora dice formas masculinas, pero utilizar el adjetivo androcéntricas queda aún más claro que éste hace alusión a hegemonía y poder en el sentido de que “el androcentrismo construye una hegemonía a partir de establecer una relación de poder entre uno y lo otro, siendo lo uno lo que es universal y generalizable. Y a la vez, subsume a lo que no es uno, con adjetivos tales como lo singular, lo excepcional. Es decir que uno y otro arman una lógica binaria, dicotómica, basada en pares opuestos” (Gamba & Díaz, 2021, p. 47).

transformarlo. Agrega, además, que para que las mujeres puedan participar de igual manera que los hombres en el ámbito sindical deben modificar su *situación material*, esto es, “la carga desproporcionada de las labores de cuidado” (Santillán *et al.*, 2023, p. 9). Inés afirma que “las trabajadoras dan una doble lucha, una de clase con el patrón y otra de género con sus iguales y con el sindicato” (Santillán *et al.*, 2023, p. 10). Ynés asegura que “las estructuras sindicales son esencialmente masculinas” y que en el ejercicio real del poder impiden que las trabajadoras puedan realmente participar en los espacios sindicales, por ello suele escucharse que “los espacios están abiertos y de que las mujeres debemos ganarlos” (González, 2003, p. 144).

Sobre el cinco romano, la crueldad, saña o dolo que se infringe sobre las mujeres lideresas y sus familias en comparación con los hombres líderes tiene una relación estrecha con un *disciplinamiento* o *castigo* por romper con los roles asignados por el patriarcado y capitalismo, el de la reproducción social. Así, Domínguez (2022) recupera dos testimonios de trabajadoras sindicalizadas:

Los hombres son los principales agresores por la posición de poder, porque los respaldan otros hombres, no rompen el pacto, aunque sepan que está mal lo que hacen sus congéneres [...] La violencia política sindical inhibe la participación sindical de las mujeres porque sin duda es uno de sus objetivos, pues mucha de la violencia representa también un “castigo” consciente o inconsciente para las mujeres que quieren competir por los altos cargos de dirección dejando de lado su papel tradicional. (p. 22)

Es entonces la violencia un mecanismo que sirve para mantener a las mujeres en una posición de subordinación (OEA, CIM y MESECVI, 2020).

Portillo (2023) en su revisión concluye que muchas investigaciones se enfocan en los ámbitos electorales o cuando las mujeres ya están en los puestos, y que, por tanto, existe una necesidad de investigar este tipo de violencia para las mujeres sindicalizadas en más procesos. Esto da pie a entender que la VPRG es un *continuum* y debe analizarse desde la igualdad de oportunidades para participar en los sindicatos, representación en puestos, procesos y contiendas electorales y en el ejercicio de los cargos.

Para la OEA, CIM y MESECVI (2020) este *continuum* de violencia afecta a las mujeres en todos los aspectos de la vida social, no sólo en los ámbitos laboral y sindical. Con esto en mente se puede pensar en ¿cómo las universidades y sindi-

catos han armonizado las normas que los rigen con las leyes que promueven el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia?

### **Promoción de la igualdad sustantiva y no discriminación en las universidades**

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo segundo, señala que no debe existir ningún tipo de discriminación, ya sea por “origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, estado civil o preferencias sexuales” (DOF, 1970, p. 1). De acuerdo con la normativa vigente, la discriminación es

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. (DOF, 2003, p. 1)

Este mismo artículo segundo señala que tanto trabajadoras y trabajadores tienen tutelados la igualdad sustantiva frente al patrón, la cual supone además el acceso a las mismas oportunidades. En el artículo 56 de la LFT se menciona que las condiciones de trabajo para mujeres y hombres estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva, y éstas no podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser iguales para trabajos iguales, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación (DOF, 1970).

La LFT (DOF, 1970) contempla lo relativo al trabajo académico en las universidades del artículo 353-J al 353-U, en el artículo 353-N se especifica que podrán fijarse salarios distintos a trabajo igual, siempre y cuando se trate de distintas categorías académicas. En relación con la paridad de género en la integración de directivas sindicales debe aplicarse la representación proporcional en razón de género (Artículo 371, IX Bis). Por último, una de las obligaciones de los patrones, en acuerdo con las personas trabajadoras, es implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y para atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual (Fracción XXXI del Artículo 132 de la LFT).

La LGAMVLV en los artículos 10 a 15 dentro del Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente (DOF, 2007, pp. 7-8) define la violencia laboral y docente, el

hostigamiento y acoso sexuales. Por lo que las entidades y la Ciudad de México deben, entre otras cosas, establecer políticas públicas que garanticen a las mujeres el acceso a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia y promover y difundir que el acoso y hostigamiento sexuales son delitos. Asimismo, los tres órdenes de gobierno deben, entre otras cosas, reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Tanto en la Ley Orgánica de la UAZ (Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas (POGEZ), 2001), como en el Estatuto General de la UAZ (POGEZ, 2011), no existe ninguna disposición sobre la igualdad sustantiva, de no discriminación ni tampoco sobre protocolos para atender, prevenir ni sancionar casos de violencia, acoso y hostigamiento sexuales. No obstante, el Honorable Consejo Universitario (HCU) aprobó en sesión extraordinaria el 04 de julio de 2023 el *Protocolo de Cultura de la Paz y No Violencia de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”* (Honorable Consejo Universitario (HCU), 2023, p. 12), el cual contempla tres ejes: “institucionalización de una cultura de paz universitaria, cultura de paz con perspectiva de género y erradicación de violencias y cultura de paz para la inclusión, diversidad, interculturalidad y la no discriminación”.

El eje dos contempla como una de las acciones a llevar a cabo, durante el año 2023, la presentación y aprobación por parte del HCU de “la reglamentación y protocolos que garanticen la atención, seguimiento y sanción del hostigamiento y acoso sexual y cualquier tipo de violencias con perspectiva de género” (HCU, 2023, p. 25), pero no fue sino hasta el 26 de abril de 2024 que el HCU convocó a reunión ordinaria para presentar y aprobar, en su caso, una propuesta de protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.<sup>4</sup>

En dicha sesión, el *Grupo de Acompañamiento a las Mujeres de la Comunidad Universitaria*, la *Red de Investigación de Feminismos y Desarrollo* y otras compañeras universitarias pusieron de manifiesto que esta propuesta de protocolo tenía varias deficiencias y que no estaba elaborada de conformidad con las leyes vigentes en el país ni con la normativa interna. Entre los señalamientos, destaca el hecho de que no se utiliza un lenguaje incluyente, sólo menciona dos tipos de violencia, no se reconoce a quienes sufrieron algún tipo de violencia como víctimas, se desco-

---

<sup>4</sup> Vale decir que quedan pendiente los protocolos de no-discriminación y protocolo de violencia de género.

noce a los órganos de gobierno existentes en la universidad, como la Defensoría de los Derechos Universitarios, entre otras cosas. Se propuso que la elaboración de este protocolo debería contar con la participación de todos los sectores universitarios, especialmente de las mujeres. El HCU aprobó que se realizara una convocatoria para ello.

En una sesión posterior del HCU se presenta el proyecto de convocatoria bajo la organización de la Presidencia Colegiada del HCU para que todos los sectores de la comunidad universitaria participen en la elaboración del Protocolo en mención. La convocatoria consistía en tres fases, primero enviar propuestas para cinco ejes temáticos, luego presentar su contenido en las mesas de trabajo y por último elaborar los resolutivos por mesa consensuados para que una comisión operativa sistematice y redacte el Protocolo. Nuevamente, colectivas universitarias señalaron áreas de oportunidad, tales como exclusión de participación en las mesas de trabajo si no se presentaba una propuesta inicial por escrito, por lo que estas compañeras se integraron con las autoridades a cargo de la elaboración de la convocatoria para subsanarlas (HCU, 2024a).

Una vez ajustada la convocatoria para que existieran condiciones de mayor participación en las mesas de trabajo, se aprobó por el HCU el 02 de octubre de 2024 y las actividades se llevaron a cabo ese mismo mes del 23 al 25 (HCU, 2024b; Presidencia Colegiada (PC) del HCU, 2024). Los trabajos aún están en curso y se espera que este año, 2025, la comisión redactora termine con los trabajos para generar el *Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Sexual en la UAZ*.

Con esto, se puede apreciar que no existe al momento un Protocolo de género, de no-discriminación ni de violencia sexual, pero tampoco la Ley Orgánica de la UAZ está armonizada con los tratados internacionales ni con las leyes nacionales que garantizan la no discriminación, el acceso de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la salvaguarda de todos sus derechos. Ante este contexto, es importante conocer la trayectoria que ha tenido la participación de las mujeres en el SPAUAZ, así como las normas vigentes del mismo desde una perspectiva de género. Si bien, conforme lo establece la LFT, le corresponde a la UAZ la creación e implementación de un Protocolo, es importante conocer hasta qué punto existe una armonización del Estatuto y del CCT al respecto.

## **Normativa sindical para promover la integración plena de las mujeres en el SPAUAZ**

### *Participación de las mujeres en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ*

En un libro conmemorativo del aniversario del SPAUAZ, Flores & Burciaga (2010) se dieron a la tarea de recuperar testimonios de ex integrantes del SPAUAZ y de ex rectores de la UAZ. Al respecto, se rescata la afirmación de Francisco Valerio Quintero, Secretario de Asuntos Laborales en el SPAUAZ en 1979:

El Contrato Colectivo de Trabajo ha implicado otra forma de horizontalidad de género que implica que desde su origen el sindicato tuvo una cartera sobre asuntos femeninos, pero no sólo eso: incorpora mujeres no únicamente en esa cartera sino en otras más. No tiene cuotas, la mujer hace valer sus derechos por su propio mérito (*sic*), no con chantajes; eso habla ciertamente de la participación consciente de las mujeres en esta universidad. (Flores & Burciaga, 2010, p. 113)

Sus afirmaciones son contradictorias si se analizan con cuidado, puesto que da un mensaje que hace pensar que las reivindicaciones de género son asequibles para todas las universitarias sindicalizadas, sin mencionar que se habla más de los Estatutos y no del CCT. No obstante, las cifras del número de trabajadoras que se han integrado en los distintos Comités Ejecutivos muestran lo contrario. Además, da a entender que las cuotas no son necesarias, pues basa la participación de las mujeres en el sindicato en sus méritos y que las cuotas pudieran estar operando como chantajes.

Estas afirmaciones no se comprueban con los datos del Cuadro 1, ahí se aprecia que las mujeres no se integran de manera *horizontal* en los comités ejecutivos, de hecho, su participación ha sido escasa. De las y los 209 integrantes de comités ejecutivos de 1979 al 2026, 88% han sido hombres versus 12% de mujeres. No es sino hasta los dos últimos comités que las mujeres logran tener la paridad en cuanto a su participación en los comités y esto ha sido gracias al cambio en la LFT.

Adicionalmente, se puede afirmar que, históricamente, las primeras cuatro posiciones (de Secretaría general a Secretaría de finanzas y patrimonio) son

quienes toman las decisiones más relevantes del manejo del sindicato y son las que se consideran primero cuando se revisa la votación obtenida en las elecciones. De ahí que la participación anterior de las mujeres en los comités haya sido escasa y no en las carteras de toma de decisiones, como se conoce en la literatura puede estar operando una combinación de *pisos pegajosos y techos de cristal*.

*Cuadro 1. Comités ejecutivos del SPAUAZ según sexo de las personas integrantes (1977-2026)*

| <b>Comités Ejecutivos Spauaz</b> |                 |                |                                                  |                |                |
|----------------------------------|-----------------|----------------|--------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Periodo</b>                   | <b>Hombres</b>  | <b>Mujeres</b> | <b>Carteras<br/>sindicales<br/>spauaz</b>        | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> |
| 1977-1979                        | <b>8</b>        | <b>0</b>       | Secretaría General                               | 18             | 1              |
| 1979-1981                        | 11              | 0 <sup>5</sup> | Coord. de Asuntos Laborales y Educación Sindical | 17             | 2              |
| 1981-1983                        | 11              | 0              | Coord. de Admisión, Adscripción y Promoción      | 17             | 2              |
| 1983-1985                        | 11              | 0              | Secretaría de Finanzas y Patrimonio              | 15             | 4              |
| 1985-1987                        | 11              | 0              | Coord. de Asuntos Académicos                     | 17             | 2              |
| 1987-1989                        | 10              | 1              | Coord. de Prestaciones                           | 15             | 4              |
| 1989-1991                        | 11              | 0              | Coord. de Prensa y Propaganda                    | 17             | 2              |
| 1991-1993                        | 11 <sup>6</sup> | 0              | Secretaría de Relaciones Exteriores y Obreras    | 17             | 2              |
| 1993-1995                        | 11              | 0              | Secretaría de Actividades Culturales             | 18             | 1              |
| 1995-1996                        | 11 <sup>7</sup> | 0              | Secretaría de Actas y Acuerdos                   | 16             | 3              |
| 1996-1999                        | 10              | 1              | Secretaría de Deportes                           | 16             | 3              |
| 1999-2002                        | 9               | 2              | <b>Total</b>                                     | <b>183</b>     | <b>26</b>      |

<sup>5</sup> Hubo un cambio o suplencia por una mujer.

<sup>6</sup> Hubo dos casos de cambio o suplencia por dos hombres.

<sup>7</sup> Un hombre ocupó dos carteras.

|           |                 |            |                   |            |            |
|-----------|-----------------|------------|-------------------|------------|------------|
| 2002-2005 | 10 <sup>8</sup> | 1          | <b>Porcentaje</b> | <b>88%</b> | <b>12%</b> |
| 2005-2008 | 11 <sup>9</sup> | 0          |                   |            |            |
| 2008-2011 | 7               | 4          |                   |            |            |
| 2011-2014 | 10              | 1          |                   |            |            |
| 2014-2017 | 8               | 3          |                   |            |            |
| 2017-2020 | 9               | 2          |                   |            |            |
| 2020-2023 | 6               | 5          |                   |            |            |
| 2023-2026 | 5               | 6          |                   |            |            |
| Subtotal  | <b>183</b>      | <b>26</b>  |                   |            |            |
| Total     |                 | <b>209</b> |                   |            |            |

Fuente: Elaboración propia con información recuperada del SPAUAZ. **Nota:** no consideramos en las estadísticas al Comité Ejecutivo de 1977 a 1979 debido a que se ocuparon solamente 8 carteras, no obstante, todos los responsables fueron hombres.

Como se aprecia en la conformación de los dos últimos comités, el principio de paridad ha sido determinante en que las trabajadoras puedan insertarse en el Comité Ejecutivo, pero esto no ha estado alejado de otros problemas como la violencia de género y la violencia política en razón de género, como se verá.

## Revisión del CCT con perspectiva de género

En el Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ 2023-2024 se estipula en la cláusula 63 el descanso y bono por maternidad y el servicio de guardería en la cláusula 79, así como la canastilla de maternidad en la cláusula 84. Como se puede apreciar no existe descanso o bono para los trabajadores por paternidad y el servicio de guardería sólo se brinda a trabajadores que laboren más de 15 horas semanales. Estos beneficios quedan pendientes de lograr en las negociaciones bilaterales que se llevan a cabo año con año.

En cuanto a los Estatutos del SPAUAZ vigentes (1994) —vale señalar que los estatutos no han sido reformados para hacerlos compatibles con las reformas

<sup>8</sup> Hubo cuatro casos de cambio o suplencia por dos mujeres y dos hombres.

<sup>9</sup> Hubo cinco casos de cambio o suplencia por dos mujeres y tres hombres.

introducidas en 2019 en la LFT—, no existe ningún artículo relacionado con el principio de no discriminación, de igualdad sustantiva, de proporcionalidad en razón de género, de atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexuales.

La propuesta para reformar los estatutos del SPAUAZ de conformidad con los artículos 371 y 373 de la LFT<sup>10</sup> (SPAUAZ 2017-2020) contempló en el artículo 67 el respeto del principio de paridad constitucional en la elaboración de planillas, no respetarlo implica el no registro de dicha planilla; adicionalmente, se contempló que en la sustitución de una o un candidato o docente ya electo deberá garantizarse que la persona sustituta sea del mismo sexo. El artículo 87 señala que los porcentajes de votaciones obtenidos por cada una de las planillas seguirá el principio de proporcionalidad en la representación y proporcionalidad en razón de género. Esta propuesta no prosperó.

Durante el actual comité del SPAUAZ 2023-2026 hubo foros para discutir y trabajar la reforma estatutaria y se consolidaron dos propuestas: 1 y 2. Al respecto véase en el cuadro 2 para compararlas, en términos de los principios de paridad constitucional y de proporcionalidad en razón de género, así como atención y sanción al acoso, hostigamiento y violencia sexuales.

*Cuadro 2. Comparación entre las propuestas 1 y 2 para reformar los Estatutos del SPAUAZ*

| Sección            | Propuesta 1                                                                                                                | Propuesta 2                                                                                                                                                                      |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Principios básicos | V. Respetar opiniones minoritarias con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género                                 | V. Rechazamos todo acto de discriminación por motivos de género y asumimos como principio la paridad entre hombres y mujeres en todos sus órganos de representación y dirección. |
|                    | VI. El sindicato luchará por la autonomía universitaria y exigirá en la Universidad espacios seguros y libres de violencia |                                                                                                                                                                                  |

<sup>10</sup> El artículo 371 de la LFT versa sobre lineamientos que deben estar contenidos en los estatutos de los sindicatos mientras que el artículo 373 establece que la directiva de los sindicatos debe rendir cuenta de la administración del patrimonio sindical por lo menos cada seis meses (DOF, 1970).

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Declaración de principios                                | I. Luchar por el mejoramiento de intereses económicos, sociales y profesionales del personal agremiado, en condiciones de igualdad y no discriminación.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |
|                                                          | III. Fomentar la educación, politización, formación y organización sindical del gremio, transversalizando la perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                       |
|                                                          | IV. Pugnar por que se garantice la estabilidad, permanencia y certeza laboral, trabajo digno, profesionalización de la docencia, investigación, extensión y superación académica del gremio en espacios seguros y libres de violencia.                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                       |
|                                                          | V. Luchar por la democratización en todos los aspectos, sobre todo en lo político, así como en todas las instancias del sindicato, fomentando la igualdad, la equidad y la participación política libre de violencia de género.                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                       |
| Capítulo II. De sus integrantes, derechos y obligaciones | Art. 6. Para ingresar al sindicato no se harán consideraciones de sexo, género, nacionalidad, situación de discapacidad, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación a grupo, partido o asociación política, siempre y cuando se cumpla con el art. 5.                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                       |
|                                                          | Art. 7. Fracción V. Quien se encuentre bajo proceso por la comisión de algún delito que no sea político, mantendrá sus derechos sindicales hasta en tanto la sentencia cause estado; llegado este momento, será turnado a la Comisión de Honor y Justicia sobre su membresía, vistos los antecedentes del caso. Esta instancia propondrá lo conducente a la Asamblea General.                                                            | Art. 7. fracción e. Quien se encuentre bajo proceso por la comisión de algún delito que no sea político, mantendrá sus derechos sindicales hasta en tanto se dicte sentencia ejecutoria en su contra. |
|                                                          | Art.12 Bis. — En los casos de acoso u hostigamiento sexual, le compete a la Comisión de Honor y Justicia dar seguimiento a las denuncias conforme a lo que se establezca en el protocolo elaborado para atenderlas, respetando los derechos tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada y en caso de existir elementos probatorios, emitir un proyecto de sanción de suspensión, temporal o definitiva de los derechos |                                                                                                                                                                                                       |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | político-sindicales de la persona denunciada. En caso de no existir elementos probatorios se desecharán las denuncias.                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                   | Art. 15 Fracción IV. Contar con el patrocinio del sindicato en la defensa individual de sus intereses y derechos, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                   | <p>Art. 16. Son obligaciones del personal académico del Sindicato:</p> <p>X. No incurrir en conductas de violencia de género, violación de Derechos Humanos u otra que lesione la dignidad e integridad de cualquier persona.</p> <p>XI. Coadyuvar a que todos los espacios laborales, sean seguros y libres de violencia.</p>                    | <p>Art. 16. Son obligaciones del personal académico del Sindicato:</p> <p>j. No incurrir en conductas de violencia de género, violación de Derechos Humanos o cualquier otra que lesione la dignidad e integridad de compañeras, compañeros, personal administrativo y estudiantes.</p> <p>k. Coadyuvar a que todos los espacios laborales, sean espacios seguros y libres de violencia.</p>                                                                             |
| Capítulo III. De los órganos de gobierno          | <p>Art. 26. Atribuciones de la Asamblea General:</p> <p>I. Mediante plebiscito elegir el Comité Ejecutivo respetando la proporcionalidad en razón de género en su integración.</p> <p>XIV. Resolver sobre la problemática que afecte a la generalidad del personal sindicalizado, con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.</p> | <p>Art. 26. Atribuciones de la Asamblea General:</p> <p>a. Elegir el Comité Ejecutivo respetando la proporcionalidad de género en su integración</p> <p>ñ. Resolver sobre las controversias entre el personal sindicalizado que no hayan tenido solución en otras instancias sindicales, así mismo, aplicar, ratificar o rectificar las sanciones de las que sean objeto. Al efecto, en ningún caso, se procederá si no existen los suficientes elementos de juicio.</p> |
| De las elecciones en general.<br>Comité Ejecutivo | Art. 67. En cumplimiento con el principio constitucional de paridad y de proporcionalidad en razón de género señalado en la Ley Federal del Trabajo, las planillas deberán presentar una candidata o un candidato al cargo de Secretaría General y dos candidaturas, una mujer y un                                                               | Art. 67. Las planillas, para ser registradas, deberán presentar candidaturas a todas y cada una de las Carteras del Comité Ejecutivo, así como un nombre que la identifique. Las planillas deberán presentar un candidato o candidata al cargo de Secretaría General en cumplimiento                                                                                                                                                                                     |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De las elecciones en general.<br>Comité Ejecutivo | hombre, para cada una de las secretarías y coordinaciones del Comité Ejecutivo restantes.<br>La Secretaría General será ocupada por la candidata o candidato de la planilla que haya obtenido la mayor cantidad de votos, es decir, por el principio de mayoría relativa                                                                                                                                                                                                                            | al principio constitucional de paridad de género y de proporcionalidad en razón de género señalado en la LFT.                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                   | Art. 87.- ... Una vez definidos los porcentajes de votación obtenidos por cada una de las planillas, se procederá a aplicar el principio de proporcionalidad en la representación y proporcionalidad en razón de género.<br>VIII. Si fuera necesaria la sustitución de cualquier integrante del Comité Ejecutivo ya electo y/o en funciones, debe garantizarse que le sustituya alguien de su mismo sexo, que reúna los requisitos y no tenga los impedimentos que señalan los presentes estatutos. | Art. 87. ... Una vez definidos los porcentajes de votación obtenidos por cada una de las planillas, se procederá a aplicar el principio de proporcionalidad en la representación y paridad de género.<br>h) Si fuera necesaria la sustitución de algún miembro del Comité Ejecutivo ya electo y/o en funciones, debe garantizarse que le sustituya alguien de su mismo sexo. |

Fuente: SPAUAZ 2023-2026 (2023), Delegaciones Sindicales Democráticas (s. f.).

Vale la pena señalar dos cuestiones importantes de la propuesta 1 en comparación con la propuesta 2: i) se utiliza lenguaje incluyente, lo que promueve la no invisibilización de las trabajadoras, ii) se propone crear otro órgano de gobierno: la Comisión de Honor y Justicia. Esta instancia dará seguimiento a las denuncias por acoso u hostigamiento sexuales conforme al protocolo generado para atenderlas y emitirá un proyecto de sanción de suspensión, temporal o definitiva de los derechos político-sindicales de la persona denunciada, en caso de existir elementos probatorios.

No obstante, se aprecia que no existe como requisito que quienes quieran formar parte de esta comisión deberán contar con conocimientos sobre la perspectiva de género, interculturalidad, interseccionalidad o derechos de las infancias, lo que puede implicar que se re-victimice a quienes presenten alguna queja. Aunado a ello, lo principal será que se puedan reformar los Estatutos en pro del

mejoramiento de los derechos de las trabajadoras sindicalizadas. Al respecto, vale la pena también la creación de una Unidad de Igualdad que vigile y/o promueva capacitaciones en cuestiones de género para las y los trabadores sindicalizados, revisión de acciones afirmativas en pro de la igualdad provenientes de otros sindicatos, promoción del lenguaje incluyente, entre otras cosas.

**Crisis financiera y sindical: surgimiento del grupo plural como movimiento político-sindical**

Para la mayoría de las y los docentes universitarios no es ningún secreto que la constante de la UAZ es la crisis financiera y que cada fin de año exista incertidumbre si la administración central en turno tendrá el dinero suficiente para pagar la nómina y prestaciones asociadas al salario. No obstante, la crisis es más profunda y añeja, puesto que involucra la insolvencia no sólo para pagar salarios, sino que también se trata del Impuesto Sobre la Renta (ISR), la seguridad social conocida como Cesantía, Retiro y Vejez (CRV), la vivienda (FOVISSTE) y las cuentas individuales (AFORE).

Con información oficial de los años 2023 y 2024, enviada por la UAZ al gobierno del estado de Zacatecas, y datos brindados por el ex rector, Dr. Antonio Guzmán Fernández, los riesgos financieros (Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas (POGEZ), 2023; POGEZ, 2024; Antonio Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025) dentro de los que estaban latentes y que ahora son una preocupación innegable es la deuda histórica con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Fondo de la Vivienda del ISSSTE (FOVISSTE) que a la fecha rondan los 3,386 millones de pesos, como se puede apreciar en el cuadro 3.

*Cuadro 3. Subsidio, deuda y riesgos financieros acumulados de la UAZ, 2020, 2023 y 2024*

| Descripción/Año                                                | 2020                    | 2023                                                                           | 2024                                          |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Subsidio ejercicio fiscal siguiente año                        | 2,156 millones de pesos | 2,439 millones de pesos                                                        | 2,595 millones de pesos                       |
| Adeudos al Servicio de Administración Tributaria (SAT) por ISR | 150 millones de pesos   | Ejercicio 2020: 150 millones de pesos<br>Ejercicio 2023: 250 millones de pesos | Ejercicios 2023 y 2024: 340 millones de pesos |

|                                                                       |                         |                                                                          |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Deuda histórica con el ISSSTE y FOVISSSTE</b>                      |                         | Del 2008 al 2015: 3,000 millones de pesos                                | Del 2008 al 2015, 2018, 2021 y 2024: 3,386 millones de pesos             |
| <b>Pasivos contingentes por pensiones y jubilaciones</b>              | 2.000 millones de pesos | 500 millones de pesos                                                    | 100 millones de pesos                                                    |
| <b>Adeudo con el Estado de Zacatecas por Impuesto sobre la Nómina</b> |                         | Ejercicios fiscales 2022 y 2023: 100 millones de pesos                   | Ejercicios fiscales 2023 y 2024: 300 millones de pesos                   |
| <b>Asignación adicional</b>                                           |                         | 100 millones de pesos para el saneamiento financiero por adeudos del ISR | 200 millones de pesos para el saneamiento financiero por adeudos del ISR |
| <b>Riesgo financiero total proyectado</b>                             | 2,150 millones de pesos | 4,000 millones de pesos                                                  | 4,126 millones de pesos                                                  |

Fuente: POGEZ, 2023; POGEZ, 2024; Antonio Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025.

Una de las claves para comprender cómo es que surge la deuda es partir del hecho de que la UAZ siempre ha tenido un déficit porque los CCT de los sindicatos, tanto del personal académico como del administrativo, no están soportados financieramente en su totalidad. Esto es, los convenios de apoyo financiero que recibe la Universidad provienen del gobierno federal y estatal y éstos no logran solventar las prestaciones contempladas en los CCT. Las distintas administraciones han tomado decisiones sobre cómo financiar el déficit y la deuda. Unos decidieron financiar el déficit a través de generar deuda con el ISSSTE (seguridad social),<sup>11</sup> otros decidieron hacerlo a través del no pago de impuestos (Antonio Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025).<sup>12</sup>

<sup>11</sup> La seguridad social se divide en tres tipos: salud (incluye además prestaciones culturales y sociales), vivienda (FOVISSSTE) y del retiro (retiro, vejez y cesantía [RCV]).

<sup>12</sup> En general, muchas universidades públicas recurrirían al no pago de impuestos como una estrategia para contar con mayores fondos, no era una práctica exclusiva de la UAZ (Antonio

En el cuadro 4 se hace un breve recuento sobre cómo se ha manejado el déficit de la universidad y la manera en que esto ha impactado en la deuda que tiene la Universidad con las distintas instituciones, como el ISSSTE. Lo más preocupante es que las cifras de deuda van al alza mientras que las cuentas individuales, muchas ni siquiera se han abierto, sin mencionar que existieron prácticas de dar de alta a las y los trabajadores con sueldos menores, lo cual les perjudica.<sup>13</sup>

*Cuadro 4. Evolución histórica de la deuda y déficit de la UAZ*

| Año  | Descripción del cambio/ajuste                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Implicaciones con la deuda / con el CTT                                                                                                                                             |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1991 | Francisco Flores Sandoval (1984-1988 y 1988-1992): no había seguridad social, sólo un seguro médico privado. Estaba pactada la jubilación al 100%. Promueve el juicio colectivo de naturaleza económica y se incorpora al ISSSTE a las y los trabajadores (docentes y administrativos). El gobierno del estado de Genaro Borrego pagaría la cuota obrera del 8%, pero fue de palabra no se signó un convenio. | Corrupción en el uso de los servicios médicos: hubo trabajadoras que se atendían dos veces al año por partos. Por varios años no se descontó la cuota, de hecho, hasta el año 2013. |
| 1992 | Virgilio Rivera Delgadillo (1992-1996 y 1996-2000)<br>Negociación con Carlos Salinas de Gortari para hacer el pago de reconocimiento de antigüedad en el ISSSTE                                                                                                                                                                                                                                               | Nunca se aclara que las y los trabajadores deben pagar la cuota obrera.                                                                                                             |
| 2000 | Rogelio Cárdenas Hernández (2000-2004):<br>No se ha pagado la cuota obrera, no han entregado todo descuentos las cuotas y aportaciones.                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                     |

---

Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025; Enrique Viramontes, Comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

<sup>13</sup> Esto se puede consultar en el Sinavid <https://oficinavirtual.issste.gob.mx>

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2004              | Alfredo Femat Bañuelos (2004-2008): cambio en el CCT en donde se pasó de 25 a 30 años para que una o un trabajador se pudiera jubilar.                                                                                                                                                                                | Esta votación de cambio en el CCT se hizo en una Coordinadora de delegados y no en Asamblea General. Hubo además un empate y el Secretario General, Arturo Burnes Ortiz, dijo tener voto de calidad, que eso no existe.                                      |
| 2005              | Se liquidaron adeudos que tenía la Universidad: alrededor de 700 millones de pesos.<br>Se hizo un convenio con el ISSSTE, pero no se contempló el CRV.                                                                                                                                                                | Quedaron pendientes de liquidar rezagos del seguro para el retiro: SAR que descontaban el 2%.<br>Deuda de 200 millones de pesos-                                                                                                                             |
| 2007              | Cambio del seguro solidario al seguro de contribuciones*:<br>- Décimo transitorio.<br>- Cuentas individuales.                                                                                                                                                                                                         | Cuentas en el décimo transitorio: recae en el Estado la jubilación de la y el trabajador.<br>Cuenta de ahorro para el retiro que no se reporta al ISSSTE:<br>Se descuenta a la y el trabajador, pero no se deposita en las cuentas individuales mes con mes. |
| 2009              | Francisco Javier Domínguez Garay (2008-2012).                                                                                                                                                                                                                                                                         | Deuda de 290 millones de pesos.                                                                                                                                                                                                                              |
| 2010              | Hubo un decreto federal en el que existieron condonaciones por adeudo de impuestos a instituciones.<br>Hay modificaciones para el ente retenedor que omite pagar impuestos: se vuelve acreedor de sanciones penales y hay beneficios para los estados si los entes pagaban impuestos, se les regresaba un porcentaje. | A la UAZ se le condonaron mil millones. La condicionante fue no dejar de pagar los impuestos.<br><br>La UAZ se puso al corriente en pago de impuestos.                                                                                                       |
| 2010, 2011 y 2012 | Se deja de pagar la seguridad social.<br>A la par se incrementó la contratación de personal docente y administrativo sin que se correspondiera con un aumento del subsidio                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |

---

\* Con el seguro solidario cuando se alcanza la edad biológica, edad de años de servicio y según la base del sueldo de cotización se podía alcanzar 10 salarios mínimos.

|                  |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                   |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2013 a 2016      | Armando Silva Chairez (2012-2016): se dejan de pagar impuestos y seguridad social (CRV).                                                                               | Existe un desconocimiento del personal con el que se cuenta y un desorden administrativo.                                         |
| 2016             | Armando Silva Chairez (2012-2016): firma un convenio de reconocimiento de adeudo con el ISSSTE y forma de pago durante el gobierno de Miguel Alonso Reyes (2020-2016). | Considera cuotas y aportaciones (aportaciones del trabajador y del patrón) y FOVISSSTE, pero no seguro de retiro (CRV).           |
| 2016             | Con Silva la información que se envió al ISSSTE contemplaba 9 mil trabajadores, por este motivo no se pudo conciliar.                                                  | En un año se generaría una adenda sobre la conciliación de cifras de CRV.                                                         |
| 2016             | Antonio Guzmán Fernández (2016-2021): el 09 de octubre de 2016 hubo una retención de impuestos a la Universidad, 136,000,000.00 sobre la renta del 2015 y del 2016.    | Esta retención de impuestos permitió conocer el estado que guardaba la universidad en pagos de impuestos y de seguridad social.** |
| 2014-2015        | Cambio en la Ley de Coordinación Fiscal, en donde se implementa el <i>timbrado</i> ***. Se puso en orden la información que se reportaba al ISSSTE.                    | La UAZ empieza a pagar de manera total, porque antes se pagaba en parcialidades.                                                  |
| 2018, 2019, 2020 | El impuesto de la UAZ surgió en 1968 y era del 5%. Con el gobernador Alejandro Tello Cisterna (2016-2021) propone subir el impuesto al 10%.                            | La UAZ recibía 250 millones para el cierre del año a cuenta de ese aumento en el impuesto.                                        |

\*\* Un dato anecdótico de los errores administrativos: la UAZ pagó cerca de 40 millones más de impuestos por falta de comunicación en la administración. El CCT en la cláusula 41 fracción 9 señala que la Universidad debe dar un bono de la prima de gratificación de los 25 años y un sobresueldo cuando el trabajador cumple 25 años de antigüedad, esto es, debe la Universidad dar 25% de incremento más la devolución del impuesto de ese 25%. Hacienda no sabe de prestaciones, tasa todo el ingreso, entonces, administrativamente, de manera artesanal en la UAZ se hacía un procedimiento para calcular el impuesto para la/el docente y un cálculo de impuesto para Hacienda. En ese recálculo, por falta de comunicación entre quienes calculaban estas cifras, terminaron calculando dos veces el impuesto (Antonio Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025).

\*\*\* Cuando se timbra se conoce a quienes están dados de alta en Hacienda, cuando la UAZ hace el timbrado a un trabajador a Hacienda le aparece el acumulado de los salarios/ingresos de todos los trabajos de la persona. El timbrado tiene ciertas características técnicas, se tiene que timbrar y Hacienda verifica cada uno de ellos y no se debe de tener el 1% de error de todo el timbrado, y si sale que se debe pagar cierta cifra, la Ley de Coordinación Fiscal tiene un beneficio para los estados y los municipios, Hacienda regresa el 80% a la entidad del monto en mención (Antonio Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025).

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                     |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2021        | El impuesto que se incrementó del 5 al 10% se integra al subsidio.                                                                                                                                                                                                                                              | El subsidio de la UAZ, por parte de la entidad, pasa de 320 a 520 millones de pesos.                |
| 2017 y 2018 | Hubo apoyos extraordinarios                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Se pudo cerrar al año con pagos correspondientes.                                                   |
| 2019 y 2020 | Cambio en los convenios extraordinarios, <i>el peso a peso</i> : para que se pudiera dar este, por cada peso que pusiera el gobierno federal, el gobierno estatal debía poner otro peso.<br>En 2019 no hubo déficit y se pagaron prestaciones, seguridad social e impuestos. 2020 se inició el año sin déficit. | La única condición es que acudieran el rector, el secretario de finanzas del estado y el gobernador |
| 2021        | Rubén de Jesús Ibarra Reyes (2021-2025); David Monreal Ávila (2021-2027) se negó a bridar el peso a peso del convenio extraordinario.                                                                                                                                                                           | El gobierno federal dio 350 millones de pesos de apoyo extraordinario. Se debe CRV de 2021.         |
| 2022        | Las universidades no tienen distinción en cuanto a si cuentan o no con Educación Media Superior, el subsecretario de Educación Superior planteó la idea de cómo subsanar esto, otorgando más subsidio a estas instituciones. No se cristalizó.                                                                  | El gobierno federal dio un beneficio extra de 250 millones de pesos.                                |
| 2024        | 300 personas más en nómina, 10 millones de pesos más a la nómina.                                                                                                                                                                                                                                               | Deuda de total de 4,126 millones de pesos.                                                          |

Fuente: Antonio Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025 y Enrique Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024.

## Desistimiento anticipado y unilateral de huelga: surgimiento del grupo plural

El manejo de la deuda y el déficit presupuestario de la UAZ guarda una estrecha relación con el sindicato a través del Contrato Colectivo UAZ-SPAUAZ, mecanismo que media la manera en que se contrata, mejoran las condiciones de docentes y se lleva a cabo el proceso de retiro, principalmente. Cada año se revisan y negocian entre el patrón y el sindicato los incrementos al salario, las prestaciones no ligadas

al salario y el estatus que guarda el cumplimiento de la administración central de las distintas cláusulas para el sector docente.

La tendencia de la manera en que trabajaban los distintos comités del SPAUAZ parecía más un apéndice de la administración central, casi siempre seguían las indicaciones de ésta para todo, esto obedecía a que muchos de los secretarios generales pertenecían a la misma corriente política del rector en turno. Sin mencionar que la desmovilización también ocurre porque las y los trabajadores universitarios tienen distintos beneficios cubiertos por el CCT, dependiendo de su fecha de ingreso en la universidad. Así, lo que se aprecia es cada vez más la pérdida de beneficios con el tiempo y la incapacidad del gremio para defenderlos (Enrique Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

Los incentivos de la patronal en tener injerencia en la vida sindical no sólo obedecen a que no haya huelga, sino también tienen interés en la fundación (antes mutualista), que muchos de los rectores utilizan como caja chica para cerrar el año. Había entonces malas prácticas electorales, muchas de éstas consideradas como fraudes: desde rellenar urnas con boletas, que las elecciones fueran en las delegacionales para determinar cómo era la tendencia en cada una de las unidades, hecho violatorio de que el voto sea libre y secreto, entre otras. Además, había malas prácticas en la interpretación de los estatutos para hacer y levantar la huelga a través de los convenios de conjuramiento de huelga, así como cuestiones que tienen que ver con la toma decisiones, éstas deben ser en Asamblea General y muchas veces se hacían sin quórum, usando argumentos de voto de calidad cuando había empates y en los casos extremos a espaldas del gremio (Enrique Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

*Cuadro 5. Ejemplos de conflictos y logros en la toma de decisiones del SPAUAZ*

| Comité Ejecutivo | Hechos                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1983-1986        | Javier Valadez Becerra como Secretario General, en una ocasión, se decidió en la Asamblea General ir por la huelga, pero ya en la Junta de Conciliación y Arbitraje se desistió de manera unilateral.     |
| 1985-1988        | Rogelio Cárdenas Hernández como Secretario General, en una ocasión, se decidió en la Asamblea General ir por la huelga, pero ya en la Junta de Conciliación y Arbitraje se desistió de manera unilateral. |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2002-2005 | Secretario General, Arturo Burnes Ortiz, cambio en el CCT en donde se pasó de 25 a 30 años para que una o un trabajador se pudiera jubilar. La decisión se tomó en una Coordinadora de Delegados y no en Asamblea General. Para desempatar, el secretario dijo tener voto de calidad, cosa que no existe.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2005-2008 | Fraude en las elecciones para elegir el nuevo Comité Ejecutivo, la administración central utilizó a operadores, quienes embarazaron las urnas para que ganara como Secretario Ejecutivo, estuvo José Francisco Román Gutiérrez.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2011-2014 | Como Secretario General, Antonio Guzmán Fernández: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hizo una huelga en 2014 que duró 10 días, para que esto fuera posible por primera vez las urnas se plasman en las instalaciones del sindicato, ordenados por apellidos y sin que directores puedan incidir y se promovió el voto libre y secreto. Se lograron 2,350 horas para basificación, que se emitiera la convocatoria de cambio de categoría y que se abonara 30 millones de pesos a la deuda del ISSSTE.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2011-2014 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio en la mutualista a fundación porque no había ningún instrumento jurídico que respaldara los ahorros, era como una <i>tandota</i>, no obstante, no pagaba IVA al ser sin fines de lucro. Esto permitió que muchos secretarios generales tomaran dinero de la mutualista. Así, el cambio a fundación, entre otras ventajas, es que es sin fines de lucro y todo el beneficio y ganancia es para las y los socios. La Fundación está registrada en Hacienda y se rige por todas las leyes que norman las cuestiones bancarias en el país. La decisión del cambio no se consultó en Asamblea General, no obstante, cuando todas y todos vieron los beneficios suscribieron que estuvo bien.<sup>1</sup></li> </ul> |
| 2014-2017 | Como Secretario General, José Crescenciano Sánchez Pérez: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hizo una huelga en 2015 que duró 31 días. Se lograron 350 horas para basificación.</li> <li>- Se hicieron modificaciones al CCT en lo relacionado con el bono no ligado del 1% y el bono de los 14 días que se paga en julio, que estaba en un convenio de negociación,</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2014-2017 | pero no en el CCT. Así, se reformó el CCT sin anuencia del gremio para que pudieran pagarse porque salieron señaladas por la Auditoría Superior de la Federación cuando Antonio Guzmán Fernández estaba como rector.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2020-2023 | Como Secretario General, José Juan Martínez Pardo signó en 2021 el convenio de desistimiento de huelga de manera unilateral sin consultar al gremio a través del Plebiscito. A diferencia de las anteriores decisiones a espaldas del gremio, este convenio afectaba los intereses del gremio.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Fuente: Antonio Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025 y Enrique Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024. <sup>1</sup> Sergio Delgado Rodríguez (2008-2011) deja la mutualista con alrededor de 140 millones de pesos, con Antonio Guzmán Fernández (2011-2014) la fundación rondaba los 300 millones de pesos. La acumulación de 140 millones se había sucedido en 30 años y en tres años se aumentó en 160 millones, es claro que había malos manejos. Chano la deja como en 400 millones y, ahora, en 2025, debe andar en unos mil millones (Antonio Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025).

El último hecho es de interés porque de ahí va a surgir la necesidad de pensar en la manera en que se puedan reformar los estatutos en cuanto a la toma de decisiones, así como el surgimiento del grupo plural, cuyo movimiento político-sindical se verá consolidado con las elecciones del comité ejecutivo 2023-2026. Pero antes de pasar a esto, es importante explicar los cambios en la LFT en torno a los nuevos procedimientos de estallamiento de huelga.

Entre los cambios que se realizaron en la LFT en 2019, los importantes para este texto son el procedimiento de emplazamiento y juramentación a huelga entre el sindicato y el patrón (DOF, 1970). Es preciso que las dos partes acudan al Centro de Conciliación para iniciar el proceso de conciliación antes de ir a los Tribunales (Art. 684-A y 684-B). Con esta acción se espera que la conciliación se pueda llevar a cabo por un plazo de 45 días naturales (Art. 684-D). En caso de no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliatoria emite la *constancia de no conciliación*, aunque las partes, de común acuerdo, podrán solicitar nueva audiencia para ello. En caso de que se llegue a un convenio ante el Centro de Conciliación, se adquiere la condición de *cosa juzgada* y cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento (Art. 684-E).

En febrero de 2021, durante la pandemia y el periodo de emplazamiento a huelga, las sesiones se llevaban a cabo de manera virtual y, como algo inusual, en la sesión en que el gremio se enteró del desistimiento por parte de José Juan, había alrededor de 160 personas conectadas (esto a raíz de una discusión la sesión anterior entre el Secretario General, José Juan y el ex Secretario General Pedro Martínez Arteaga). Se le cuestionó al Secretario General que si estos rumores de que firmó el juramentación eran ciertos y da la palabra a la abogada que contrataron (Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

La abogada explica el nuevo procedimiento y concluye diciendo “miren ya no se preocupen, eso será para un próximo emplazamiento, éste como sea ya se resolvió ya no hay emplazamiento, estamos desistidos”. Ante el enojo y reclamos de los presentes en la reunión, se le pide al Secretario General que se muestre el convenio de desistimiento, pero no lo tenía, cierra su micrófono. Por error, lo abre nuevamente y se escucha claramente que le habla al rector, Dr. Rubén de Jesús Ibarra Reyes, diciéndole que se le estaba exigiendo el convenio de desistimiento. La firma del convenio ya había sucedido una semana antes de esta reunión. José Juan argumentó que tuvo que firmar el convenio porque los

cambios en la nueva ley así lo requerían, cosa que no era cierta (Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

El grupo plural, como su nombre lo dice, es el encuentro de varias fuerzas políticas y expresiones diversas de docentes; como todas y todos buscaron cuidar su identidad, se concluyó que *eran plurales*. El grupo estuvo trabajando a partir de mayo de 2022 en la propuesta de reforma de los Estatutos en la escuela de verano. De ahí va surgiendo la idea de que en la conformación del nuevo Comité Ejecutivo debería ser una mujer, la Secretaria Ejecutiva (Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

En el emplazamiento de febrero de 2023, la parte opositora —apatronada— armó una estrategia para tratar de frenar el movimiento generado por parte del grupo de los plurales, ésta consistió en decirle a su gente que no fueran a votar para que no hubiera quórum. Un objetivo adicional fue no realizar el conteo, asunto que contraviene los estatutos, porque no querían que en el imaginario se creara la idea de que ganó el sí a la huelga pese a no tener quórum (Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, Comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

El maestro Enrique Viramontes hace una propuesta de convocatoria para renovar el Comité Ejecutivo, la cual presenta al grupo plural, y a su vez, se presenta viernes 31 de marzo de 2023 en la Coordinadora de Delegados, antes de salir de vacaciones de semana santa. La propuesta de convocatoria del grupo plural gana por dos votos; no obstante, se decide armar comisiones y votarlas al día siguiente. Un hecho clave es que la parte opositora, apatronada, dificultó el procedimiento de impugnación, que más adelante les impediría a ellos mismos impugnar el resultado de la elección (Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

Al mes, se emite la convocatoria para conformar el nuevo Comité Ejecutivo del SPAUAZ 2023-2026. Dentro del grupo plural, había dos candidatos, cada uno respondía a cada uno de los grupos políticos más importantes, al final, quedó la doctora Jenny González Arenas. Se arma la planilla respetando el principio de paridad, pese a las diferencias dentro de este grupo, la cohesión fue rescatar al SPAUAZ (Guzmán, comunicación personal, 14 de enero de 2025; Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

El día del conteo fue histórico porque del grupo contrario al plural participaron en el conteo de votos, había un notario dando fe y ellos no prepararon ninguna impugnación. No hubo argumentos para justificar un fraude electoral. El grupo ganador inició el trámite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de la toma nota a los dos días del triunfo, pero no se hizo público. Consiguieron el acta de los observadores del Centro Laboral en donde daban por válida toda la elección. Ese documento sirvió y ya sólo faltaba la firma del todavía Secretario General en otro documento de ese trámite, que tuvo que plasmar durante la entrega-recepción (Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

Ahora bien, la reforma a los estatutos no ha ocurrido y es una oportunidad para modificar la manera en que se toman las decisiones, las cuales, al estar sujetas a la asistencia del 51% de las y los agremiados, se vuelven rehenes para que el sindicato no pueda operar. La propuesta 2 para reformar los estatutos no toma en cuenta a las personas para calcular el quórum a quienes en tres Asambleas Generales seguidas no se presenten, así, la toma de decisiones puede fluir sin que estas personas dejen de pertenecer al sindicato (Viramontes, comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).<sup>14</sup>

### **Primavera sindical y claroscuros: Jenny González Arenas**

Como se ha mostrado en este texto, la mayoría de las reivindicaciones entre la relación UAZ-SPAUAZ han sido de clase y no de género. La participación de las mujeres en los dos últimos comités ha sido gracias al cambio en la Ley que incluyó el principio de paridad. El grupo plural, a su vez, por primera vez reivindica las cuestiones de género al elegir entre sus filas a una mujer para encabezar el Comité Ejecutivo y respetar el principio de paridad en las demás posiciones.

Como también se expuso, cuando las trabajadoras sindicalizadas acceden a los espacios de poder y de toma de decisiones, el mecanismo para detenerlas y/o expulsarlas es la violencia. La diferencia de las luchas políticas entre hombres y mujeres es que la violencia, aunque puede existir para los dos sexos, en el caso de las mujeres hay más saña, pues funciona también como un *disciplinamiento*, para ellas, sus familias y otras trabajadoras que busquen en el futuro incursionar en estos espacios.

---

<sup>14</sup> Ante la pregunta que a toda persona le puede surgir ¿se pueden expulsar a las y los agremiados? la respuesta es que sí es posible, y de acuerdo con la LFT se necesita llevar a cabo una Asamblea General con participación de 2/3 partes, esto supera el 51%. Significa que nunca va a suceder.

Este texto ha logrado evidenciar que si bien existe una *primavera sindical* a partir de que la planilla no oficial venció a la propuesta por el grupo político hegemónico de la UAZ, también tiene claroscuros porque estas reivindicaciones de clase y de género han venido de la mano de una violencia política en razón de género sin precedentes hacia las compañeras del Comité Ejecutivo, en especial hacia la Secretaria General.

Jenny González Arenas afirmó que cuando ella participó del grupo plural nunca tuvo la intención inicial de ser la candidata para Secretaria General, ella afirma que “cualquiera pudo haber sido” (González, Comunicación personal, 28 de noviembre de 2024). No obstante, tanto Enrique Viramontes como Antonio Guzmán sostienen que Jenny fue una excelente candidata, y ahora una excelente Secretaria General. Al respecto, ambos coinciden en mencionar que tiene muchas cualidades que le benefician, tales como buena conexión con las y los periodistas, manejo de información ante los medios de comunicación, buena conexión con las y los docentes, habilidad argumentativa en los debates con la administración central y saber qué batallas disputar y cuáles dejar ir. En el primer debate queda clara su capacidad de argumentación y sus conocimientos sobre el CCT y la vida sindical. Entonces fue una conjunción de todo, incluidos los antecedentes de dos años en la lucha en el tema laboral.

En su trayectoria académica y laboral asegura nunca haberse sentido discriminada ni mucho menos violentada hasta que llegó al sindicato como Secretaria General. Estudió la licenciatura en Derecho, la maestría en Ciencia Política en la UAZ y el Doctorado en Derecho en el Instituto Internacional del Derecho y del Estado (IIDE). En lo laboral se ha desempeñado como asesora jurídica en el que era el Instituto Estatal de Migración, fue Secretaria Académica en la Unidad Académica de Derecho y fungió como integrante institucional de la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción UAZ-SPAUAZ, principalmente (González, comunicación personal, 28 de noviembre de 2024).

Como ya se mencionó Jenny participó de los trabajos del grupo plural, era quien, desde la esfera jurídica, hacía las recomendaciones a las y los compañeros de lo que era posible realizar. Así, de manera natural y orgánica tuvo presencia y mostró liderazgo en las reuniones y trabajos que llevaron a cabo por algo más de año y medio. Otra circunstancia que es importante señalar es que no tiene hijos propios, y el hijo de su esposo no reside en la ciudad, con lo cual pudo solventar la restricción de la doble jornada para poder asumir un cargo importante.

Además de que, ante todos los ataques que ha sufrido, ve con buenos ojos que él “esté lejos y protegido” de todo lo que vive diariamente (González, comunicación personal, 28 de noviembre de 2024).

Según Antonio Guzmán nunca se había presentado un nivel de violencia hacia las docentes mujeres del SPAUAZ, especialmente hacia la Secretaria General, comenta “eso que le dicen a Jenny no nos lo dirían a nosotros, toda esa ofensiva, en su presencia, con la intensidad que se lo dicen no se lo dirían a un hombre.” Y lo más grave de todo esto es que se rompió con un *código que existía como universitarios*: las demandas legales a las compañeras del Comité. Considera, además, que estas demandas tienen el respaldo del rector, dado que nadie en su sano juicio de su salario pondría una demanda que ronda alrededor de 20 mil pesos. (Guzmán, Comunicación personal, 14 de enero de 2025). Esto se relaciona con que Jenny González también ha puesto denuncias y otras compañeras del Comité, pero éstas no avanzan y curiosamente las que los grupos contestatarios sí prosperan (Viramontes, Comunicación personal, 16 de diciembre de 2024).

Esto cobra sentido cuando se liga con lo que nos contó la Secretaria General. La primera reunión se llevó a cabo en rectoría en donde se saludaron y el Rector le indicó sentarse a un lado de él. Ella eligió la otra cabecera, pues sintió que era lo apropiado para representar a las partes. En esa reunión habría alrededor de 20 personas de la administración central y sólo 11 del sindicato. Esta última acción ha sido una constante en encuentros posteriores. Además de que, en alguna llamada telefónica del Rector hacia la Secretaria General, le recomendó cancelar reuniones. A todas luces siempre creyó rectoría que podía *subordinar* al sindicato, sobre todo porque ambos se conocen de hace tiempo, pues fueron compañeros cuando ambos estudiaban la maestría en Ciencias Políticas (González, Comunicación personal, 28 de noviembre de 2024).

### **A manera de conclusión: desafíos para reivindicar cuestiones de género en el sindicato**

Que se promueva cada vez más la participación de las trabajadoras en los espacios de poder no es suficiente, es necesario transformar la manera en que los colectivos, en este caso, los sindicalizados, reciben y trabajan con las compañeras. Se debe romper el pacto patriarcal y exigir respeto a su trabajo, derechos y dignidad.

Los intereses de las mujeres trabajadoras han estado supeditados a los intereses de clase y es tiempo de que también se vayan incorporando los intereses de género. En ese sentido, se retoman las recomendaciones para mejorar las condiciones y posiciones de las trabajadoras sindicalizadas. Éstas son: i) exigir la declaración 3 de 3, en donde las personas trabajadoras suscriben, bajo protesta de decir la verdad, que participan para ocupar un cargo sindical y manifiestan no contar con antecedentes ni registros de condena por conductas infractoras de violencia familiar, delitos sexuales o morosidad alimentaria; ii) crear el *Registro Nacional Específico de Personas Trabajadoras Sancionadas en materia de Violencia Política Sindical contra las mujeres por razones de género*, a cargo de la STPS; iii) llevar a cabo la reforma estatutaria y del CCT sobre el principio de paridad; iv) crear una Unidad para la Igualdad Sustantiva en los sindicatos que promueva una agenda para el adelanto de las trabajadoras sindicalizadas (Domínguez, 2022) y que transversalice la perspectiva de género en planes, programas, estrategias y políticas en la vida sindical; v) democratización de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres; vi) desarrollar acciones para la investigación y recuperación de estadísticas sobre la participación de las trabajadoras sindicalizadas y vii) transformar el lenguaje que se utiliza en los sindicatos, que suele ser sexista y que conceptualiza de manera única al trabajador como un hombre que trabaja tiempo completo, por un lenguaje incluyente que naturalice que las mujeres son también trabajadoras con los mismos derechos (OEA, CIM y MESECVI, 2020).

## Referencias

- Delegaciones Sindicales Democráticas (s. f.) Reforma Estatutaria. Propuesta 2. <https://spauaz.com/prensa2/propuestas-de-estatutos/>
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (01 de mayo de 2019a). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (01 de mayo de 2019b). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 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.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (11 de junio de 2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última Reforma DOF 01-04-2024.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (1º abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 30-09-2024.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (1º de febrero de 2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada en el DOF 26-01-2024.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (24 de febrero de 2017). 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.
- Domínguez Hernández, Claudia (2022). *Violencia política contra las mujeres en los sindicatos: Desafío para la democracia en México*. Red de mujeres sindicalistas. <https://rmsindicalistas.mx/2022/10/violencia-politica-contra-las-mujeres-en-los-sindicatos-un-desafio-para-la-democracia-en-mexico-red-de-mujeres-sindicalistas/>
- Flores García, Laura Gemma & Burciaga Campos, José Arturo (2010). *Constitución, historia y proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Taberna Libraria Editores y SPAUAZ Comité Ejecutivo 2008-2011.
- Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo caníbal: Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia*. Siglo XXI Editores.
- Gamba, Susana B. & Diz, Tania (Coords.) (2021). *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos.

- González Nicolás, Inés (2003). Participación sindical de las trabajadoras en México. *Nueva Sociedad*, (184), p. 140.
- Honorable Consejo Universitario [HCU] (04 de julio de 2023). Protocolo de Cultura de la Paz y No Violencia de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”.
- Honorable Consejo Universitario [HCU] (2 de octubre de 2024b). Acta de Acuerdos. Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”. <https://drive.google.com/file/d/1Cvz9-IetIggp7Pt5Z8FRcysrZhGM8GAk/view>
- Honorable Consejo Universitario [HCU] (27 de septiembre de 2024a). Acta de Acuerdos. Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”. <https://drive.google.com/file/d/1Cvz9-IetIggp7Pt5Z8FRcysrZhGM8GAk/view>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2 de diciembre de 2024). Ocupación. Series desestacionalizadas de la tasa de participación trimestral, agregada de 33 ciudades. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=794&idrt=18&opc=1>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (s. f. a.). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Tabulados. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/#tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (s. f. b.). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Tabulados. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/#tabulados>
- Martínez Covarrubias, Sara G. (2009). Algunos factores que inciden en la participación femenina en organizaciones sindicales del sector educativo en Colima, México. *Géneros*, 16(5), pp. 45-66.
- Mujeres Sindicalistas Unidas (10 de marzo de 2023). Boletín Número 016/2023. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mujeres-sindicalistas-unidas?idiom=es>
- Organización de Estados Americanos [OEA], Comisión Interamericana de Mujeres [CIM] y Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará [MESECVI]. (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas [POGEZ]. (28 de diciembre de 2024). Decreto No. 70. Presupuesto de Egresos del Estado de Zacatecas para el Ejercicio Fiscal 2025.
- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas [POGEZ]. (30 de diciembre de 2023). Decreto No. 512.- Presupuesto de Egresos del Estado de Zacatecas para el Ejercicio Fiscal 2024. Suplemento. Tomo CXXXIII Núm. 104.

- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas [POGEZ]. (15 de marzo de 2011). Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”.
- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas [POGEZ]. (13 de junio de 2001). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”.
- Portillo Cancino, Alicia Irais (2023). Violencia política contra las mujeres por razón de género: estado del arte de investigaciones realizadas en torno al tema en América Latina, México y Tlaxcala. *CIISDER*, 11(21).
- Presidencia Colegiada [PC] del Honorable Consejo Universitario [HCU] (02 de octubre de 2024). Convocatoria para participar en las mesas de trabajo para la revisión del Proyecto de Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Sexual en la UAZ. [https://drive.google.com/file/d/13k3DWfs6Y\\_YyU-6hU0SaRD885Hlcp8-1Q/view](https://drive.google.com/file/d/13k3DWfs6Y_YyU-6hU0SaRD885Hlcp8-1Q/view)
- Ruiz Sánchez, Elizabeth Consuelo & de los Santos Cruz, Miguel Ángel (2024). Igualdad de oportunidades y de trato laboral en universidades autónomas que integran el Consejo Regional Sur Sureste de la ANUIES. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 12(2), pp. 437-462.
- Santillán Hernández, Tzitzí & Reyes Linares, Pedro Antonio (2023). Juntas podemos hacer maravillas: Mujeres revolucionando el mundo sindical en México. *Análisis Plural* (5).
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STyPS] (s. f.). Procedimiento de Conciliación Laboral. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/PROCEDIMIENTO\\_DE\\_CONCILIACION\\_LABORAL\\_4\\_NOV.pdf.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/PROCEDIMIENTO_DE_CONCILIACION_LABORAL_4_NOV.pdf.pdf)
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas 2020-2023 [SPAUAZ 2020-2023]. Convenio de conjuramento de huelga 2023. <https://spauaz.com/prensa2/wp-content/uploads/2023/02/Emplazamiento-2023-1.pdf>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas 2023-2026 [SPAUAZ 2023-2026] (Octubre de 2023). Reforma Estatutaria. Propuesta 1. Proyecto de Reforma Estatutaria Integral. <https://spauaz.com/prensa2/propuestas-de-estatutos/>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas 2017-2020 [SPAUAZ 2017-2020] (9 de marzo de 2020). Proyecto de Reforma Estatutaria del SPAUAZ. De conformidad con lo establecido por los artículos 371 y 373 de la Ley Federal del Trabajo. [https://spauaz.com/prensa2/wp-content/uploads/2020/03/Estatutos\\_SPAUAZ\\_PROYECTO.pdf](https://spauaz.com/prensa2/wp-content/uploads/2020/03/Estatutos_SPAUAZ_PROYECTO.pdf)

Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ].  
Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ 2023-2024. <https://spauaz.com/prensa2/wp-content/uploads/2023/10/CCT-2023-2024-compressed.pdf>

Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ].  
Estatutos del Sindicato del Personal Académico de la UAZ (1994). <https://spauaz.com/prensa2/estatutospauaz/>

# CUIDAR, PRESERVAR Y DIFUNDIR: PRÁCTICAS EN TORNO AL RESGUARDO DEL ACERVO DOCUMENTAL DEL SPAUAZ

*Brenda Ortiz Coss*

## Introducción

En el marco del 50 Aniversario de la protocolización de los Estatutos del SPAUAZ tiene plena relevancia voltear a ver su archivo, el cúmulo documental que sostiene su legitimidad y que da fundamento y sentido a sus acciones y objeto.<sup>1</sup> Por ello, en estas líneas se propone un repaso por los elementos que le dan importancia desde una historia general de la archivística para definir la función de los archivos, esos espacios metahistóricos en plena consolidación institucional que brindan nuevos significados a la realización de los ideales. Asimismo, resulta conveniente definir las tareas realizadas y las que se encuentran en proceso de materialización para que el Archivo del SPAUAZ se consolide como una fuente de consulta y validez jurídica, un acervo documental legítimo y un elemento que proyecta y fija la identidad y unidad de este Sindicato.

## Tres conceptos a considerar: patrimonio, archivo y archivística

Si la aspiración de estas líneas es dar la relevancia justa al acervo documental de esta institución, no se puede avanzar sin definir la importancia de lo que conforma su materia. Consideramos que el archivo del SPAUAZ es un conjunto de documentos, entendidos como aquéllos que registran un hecho, acto administrativo, jurídico, fiscal o contable producido, recibido y utilizado en el ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, con independencia de su soporte documental (Ley General de Archivos, Libro primero, Tít. primero, Cap. único, Art. 4, XXIV, 2018).

Sin embargo, es acuciante que aprendamos a verlo, también, como un bien que confiere legitimidad y validez, que nos refleja y describe como un gran per-

---

<sup>1</sup> “El Sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores universitarios académicos que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, social y cultural, así como el nivel académico de sus miembros y el de la Universidad en su conjunto”. (Cap. 1, Art. 3, Estatutos del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas).

gamino disgregado que da sentido a nuestra historia, como la narración de las maneras y formas que adoptan los procesos mediante los cuales se cristaliza la defensa de los intereses comunes a los trabajadores universitarios académicos y, más particularmente, el testimonio de la interacción del sindicato con la sociedad. En este sentido, el Archivo del SPAUAZ constituye un patrimonio documental con

valor significativo y duradero para una comunidad, una cultura, un país [...] cuyo deterioro o pérdida supondrían un empobrecimiento perjudicial [...] es un medio para entender la historia social, política y colectiva, así como personal, y puede contribuir a constituir la base de la buena gobernanza y el desarrollo sostenible. (UNESCO, s/a, s/p)

Este archivo, asimismo, contiene documentos que no son sustituibles, a la par de que transmiten y heredan información significativa de su vida intelectual, social, política, económica, cultural y artística (LGA, Libro primero, Tít. primero, Cap. único, Art. 4, XLV, 2018). Por tanto, el Archivo del SPAUAZ, como patrimonio documental y cultural, requiere que se construya alrededor de él un significado social, asociado a la percepción del paso del tiempo y a la necesidad de retenerlo materialmente a través de documentos que fijen y registren acontecimientos que precisan ser recordados y permanecer en la memoria (Santana & Galán, 2015). Este reconocimiento es el proceso ineludible para que adquiriera sentido el resguardo de los bienes que lo conforman y, como objetivo principal, su sociabilización.

La definición de archivo ha sido modificada a lo largo del tiempo hasta encuadrar, en la actualidad, con políticas nacionales e internacionales delineadas para preservar el patrimonio documental y cultural, de las cuales emanan normativas como la Ley General de Archivos, que lo define como el “conjunto organizado de documentos producidos o recibidos por los sujetos obligados en el ejercicio de sus atribuciones y funciones, con independencia del soporte, espacio o lugar que se resguarden” (LGA, Libro primero, Tít. primero, Cap. único, Art. 4, XLV, 2018).

En su forma más remota, el archivo era un instrumento inductivo y funcional, un lugar que almacenaba un *corpus* que ameritaba custodia; luego, el archivo se convirtió en un instrumento de la administración que adquirió una función jurídico-política; posteriormente, el archivo se vinculó con las ciencias históricas,

fue utilizado con fines políticos y para desarrollar la concepción científicista de la Historia; por último, en su acepción más reciente, el archivo se define por su metodología y se ha convertido en una integración del elemento jurídico administrativo y el histórico (Vivas, 2013).

Cuando se habla de archivo y archivística se suele hacer una distinción específica, pues el desarrollo de esta es posterior a la aparición de aquel. El archivo puede estar integrado antes de que le sea aplicado un método, por tanto:

En su acepción más elemental y etimológica [...] la Archivística es la ciencia de los archivos, y que como ciencia está integrada por un conjunto de conocimientos y de métodos para el tratamiento de los documentos y de los archivos, bien que es cuanto tal ciencia es posterior al objeto de su atención (*sic*); es decir, mientras que los archivos existen desde varios milenios antes de nuestra era, su ciencia en (*sic*) muy posterior en el tiempo, pues no es posible considerarla ni en un estado embrionario antes de avanzado el siglo XIX. (Mundet, 2011, p. 16)

Los métodos y conocimientos generados a partir de la necesidad que crea cada institución, estado o comunidad alrededor del resguardo de sus documentos varían en el tiempo y en los espacios. El criterio de uniformidad en la gestión documental es moderno, relativamente reciente, pero sigue las mismas bases que justifican la necesidad de resguardar la memoria documental

a partir del respeto al que la misma recibió en la entidad donde se originó como principio universalmente válido e inalterable, y cuyo fin es hacer recuperable la información documental, con el objetivo de servir de base en la toma de decisiones, otorgar garantía y generar conocimientos. (Vivas, 2013, p. 214)

Dadas estas definiciones, cabe ahora mencionar, de manera muy general, cómo se desglosan en el ejercicio de las funciones del SPAUAZ: en primera instancia, como patrimonio, sus documentos evidencian las relaciones sociales que mantiene tanto con otras instituciones como con particulares, y lo enmarca, regional y nacionalmente, en el contexto político, económico, cultural, educativo, artístico, etc.; estas relaciones e interacciones son de interés público y comprenderlas, estudiarlas e historiarlas contribuye a la generación de conocimiento sobre el sindicato y las legislaciones, el sindicato y los gobiernos, el sindicato y los particulares, el sindicato y las instituciones.

En segundo lugar, cada una de las once Coordinaciones y Secretarías que conforman su Comité Ejecutivo produce documentos en el ejercicio de sus funciones que dan soporte a las actividades administrativas y todas aquellas especificadas en sus Estatutos y evidencian sus relaciones con otros actores sociales, los cuales son resguardados según su valoración hasta que se considera que ya han cumplido su ciclo vital y adquieren carácter histórico. Finalmente, en la actualidad, el resguardo de este acervo documental está siendo objeto de la aplicación de metodología para su clasificación, catalogación, conservación y demás acciones que, en el marco de las disposiciones legales en materia de archivos, contribuyan a su preservación para ser transmitido a las generaciones venideras en condiciones adecuadas y funcionales.

### **Un poco de metahistoria<sup>2</sup> sobre los archivos**

La escritura, desde sus orígenes, ha impulsado la producción de documentos; sin embargo, éstos no siempre gozaron de una prevalencia en términos de rescate y resguardo, menos aún de una metodología para su ordenamiento. La archivística, por tanto, es independiente de la masa documental que habrá de sistematizarse para convertirse en un archivo. En otros términos, un conjunto indiferenciado de documentos no constituye un archivo: requiere un criterio de agrupación, selección, catalogación, clasificación, valoración, para ser considerado como tal.

El documento es producido con una finalidad y atraviesa un periodo en el que sigue siendo necesario; un usuario le da cierto valor y decide según sus criterios si amerita conservarse; también establece las condiciones para su resguardo, lo agrupa junto a otros similares y lo consulta con cierta frecuencia; un día, quizá, el usuario determina que el documento ya cumplió con su función y lo descarta. También hay azar en el traqueteo del documento, de manera que puede seguir existiendo aun sin ser funcional o, por lo contrario, descartarse aunque lo sea; el descarte también responde al interés del ente que lo resguarda por eliminar información o algún otro valor que le sea intrínseco.

---

<sup>2</sup> Metahistoria. f. filos. Saber relacionado con la historia y que la trasciende, pudiendo ser una explicación, un fundamento o una motivación de la misma. *Metahistoria*. (n.d.) Diccionario Enciclopédico Vox 1. (2009). Consultado el 20 de enero 2025 de <https://es.thefreedictionary.com/metahistoria>

Es posible diferenciar distintas etapas en el desarrollo de la archivística, pero, generalmente, se alude a dos acontecimientos históricos; el primero corresponde a una etapa prearchivística, en la cual “el tratamiento de los fondos documentales no estaba definido y sólo funcionaba como auxiliar de otras disciplinas” (La Archivística a lo largo de la historia, 2021); este periodo se divide, a su vez, en tres etapas que coinciden con la Antigüedad, la Edad Media y el Antiguo Régimen.

En la Antigüedad, la escritura se ligaba al poder puesto que era utilizada como una ventaja por las élites. El archivero, como encargado de salvaguardar los productos de la práctica del privilegio de elaborar documentos, también gozaba de prestigio.<sup>3</sup> El archivo era identificado como el *archeion*, luego latinizado a *archivum*. Se utilizaba con fines administrativos, como fuente de información para el gobierno, y con fines jurídicos, pues a través del derecho el documento escrito estableció su valor probatorio. Griegos y romanos ya contemplaban el principio de autenticidad documental y su valor legal, así como el carácter público de la documentación. Ambas civilizaciones también consideraban que el archivo era un lugar sagrado y, en concordancia con esa conceptualización, los documentos tanto públicos como privados ameritaban custodia y seguridad (La Archivística a lo largo de la historia, 2021).

Tras la caída del Imperio Romano, durante la Edad Media el documento y su gestión se incluyeron entre las actividades del monacato a través de la administración de las bibliotecas y los archivos. Al recuperarse el derecho romano en el siglo XII, la organización archivística se articuló nuevamente en torno a sus procedimientos administrativos. Se comenzaron a distinguir las series documentales según su naturaleza o interés. Durante los últimos siglos medievales, caracterizados por el desarrollo urbano y el crecimiento de las actividades económicas y sociales, la administración se volvió más compleja y enriqueció el panorama archivístico (La Archivística a lo largo de la historia, 2021).

A partir del siglo XVI surgieron los archivos del Estado, concepto que sería remplazado más tarde por el de archivos nacionales. En 1489, los Reyes Católicos de España ya habían ordenado la concentración de sus archivos en la Chancillería de

---

<sup>3</sup> “La figura del archivero tuvo su deidad y fue adorada por diversos pueblos: babilonios, caldeos, cartagineses, fenicios, filisteos y sidonios. De la estirpe de Baal, de Baal Zebul, Señor de la Tierra y Jinete de las Nubes, el dios en cuestión era conocido como Baalberit y recibía el sobrenombre de El Archivero, descrito como deidad célebre por su extraordinaria memoria” (La Archivística a lo largo de la historia, 2021).

Valladolid. En 1545, Carlos V ordenó transferir los fondos documentales al castillo de Simancas. Felipe II concentró de manera definitiva los archivos procedentes de todos los consejos, audiencias, chancillerías y tesorería del estado. En 1588 se aprobó el reglamento para gobierno del Archivo de Simancas; ese año, Felipe II dictó las ordenanzas de Simancas, consideradas como el primer reglamento de la archivística moderna (*La Archivística a lo largo de la historia*, 2021), lo cual hizo que los Reyes Católicos “se encontraran ante el mejor contexto para asentar las instituciones del estado [...] esto favoreció la burocratización de la monarquía, empezando por la institución de los archivos, que acabarían siendo el mejor respaldo para las monarquías del antiguo régimen” (Rodríguez de Diego, 1988, citado por Martínez Rozas, 2020, p. 334); este modelo español se expandió a otros territorios europeos.

En los territorios novohispanos también se implementaban políticas de resguardo documental siguiendo la tradición monacal aunada a las novedades en la gestión, como evidencia el Archivo Conventual Monasterio de Santa Catalina de Siena y Señora Santa Ana, en Puebla, resguardado por las monjas residentes, cuya documentación data del siglo XVI.

Los métodos de concentración archivística fueron mejorando paulatinamente hasta que, en el siglo XVIII, se instituyó la periodicidad de las transferencias (*La Archivística a lo largo de la historia*, 2021). Es decir, en los acervos documentales se estableció que los documentos gozarían de un estatus durante un periodo de tiempo, luego del cual adoptarían otro;<sup>4</sup> asimismo, los archiveros clasificaban sistemáticamente y por materias: dicha sistematización, cabe resaltar, requería el nacimiento y desarrollo de una especialización; así, el archivista fue integrándose por tratadistas que transformaron al documento y al archivo en una fuente de atención que motivó la producción de literatura paleográfica y diplomatista.<sup>5</sup> Como un sistema ordenado capaz de proveer valiosa información, el archivo se convirtió en un “arsenal de armas jurídicas al servicio de quien lo ostentaba” (*La Archivística a lo largo de la historia*, 2021).

---

<sup>4</sup> Actualmente, la transferencia se entiende como “el traslado controlado y sistemático de expedientes de consulta esporádica de un archivo de trámite a uno de concentración y de expedientes que deben conservarse de manera permanente, del archivo de concentración al archivo histórico” (LGA, Libro primero, Tít. primero, Cap. único, Art. 4, LVII, 2018).

<sup>5</sup> “La Paleografía es la ciencia que estudia las escrituras antiguas y cuyo conocimiento permite la lectura de documentos de distintas épocas y escrituras diversas [...] La Diplomática, por su parte, es la ciencia que estudia los documentos (procedencia, estructura, características, elementos, función, etc.) [...] permite conocer y distinguir los tipos documentales que se usan en diferentes

En 1841 Natalis de Wailly, archivista e historiador francés, enunció el principio de procedencia cuando estableció que “la clasificación general por fondos es la única verdaderamente apropiada para asegurar el pronto cumplimiento de un orden regular y uniforme”<sup>6</sup> (Swiderski, 2023, p. 28). A lo largo del siglo XIX se definieron otros conceptos de importancia para la formación de la archivística, como el de expurgo y el principio de transferencia periódica de fondos de oficina a los archivos. El principio de procedencia es la base de la archivística teórica y práctica; estipula que los documentos provenientes de una procedencia deben estar reunidos y sin mezclarse con los de otra, dichos documentos deben mantenerse ordenados respetando la funcionalidad y la organización institucional (Vivas, 2013). Este principio se extendió por diversos países europeos y luego se añadió el principio de respeto al orden original de los documentos, que dispone que cada fondo debía mantener el orden que la oficina de origen les hubiera dado, en lugar de hacerlo por asuntos o materias. Estos dos principios son el fundamento del desarrollo de la teoría archivística moderna y sirven de base para la clasificación de fondos (La Archivística a lo largo de la historia, 2021).

Los archivos históricos aparecen tras la caída del Antiguo Régimen y la oleada de procesos revolucionarios del siglo XIX. Éste es el segundo acontecimiento histórico que determina el nacimiento de la archivística. Los fondos se abrieron a la investigación debido a que cobraron importancia para la historia, favorecida por la desaparición de las instituciones del Antiguo Régimen:

A partir de entonces y a lo largo de casi toda la primera mitad del siglo XIX, se desarrolló un periodo de transición hacia el principio de la plenitud archivística y con una situación nueva que marcaría la profesión archivera: la división entre archivos históricos y archivos administrativos, entre fondos para la historia y la cultura, y fondos para la gestión. (La Archivística a lo largo de la historia, 2021)

---

épocas y en diversos ámbitos (religioso, civil, militar)” (Biblioteca Nacional de España [en línea], *Genealogía y Heráldica*, s. f.).

<sup>6</sup> “Se designa con el nombre de fondo documental al conjunto orgánico de documentos, cualquiera sea su fecha, su forma y soporte material, acumulado en un proceso natural por una persona o institución pública o privada en el transcurso de su gestión, conservado respetando aquel orden, para servir como testimonio e información para la persona o institución que la produce, para los ciudadanos y para la investigación científica” (Heredia, 1993. Cit. en Swiderski, 2023, p. 28).

En Francia se crearon los *Archives Nationales*, grandes depósitos documentales que concentraban los fondos de las instituciones centrales del Estado. Por otro lado, con el surgimiento de la École des Annales en el siglo XX, las y los investigadores impulsaron el uso de los archivos. Con la Segunda Guerra Mundial se hizo énfasis en la importancia de los documentos para la investigación y para la ciudadanía: se crearon organismos internacionales, principios, técnicas y normas<sup>7</sup> (La Archivística a lo largo de la historia, 2021). Esta tendencia impactó a todos los acervos que salvaguardaran conocimiento; en Estados Unidos, Europa y América Latina se crearon nuevas bibliotecas, algunas de las cuales estaban dedicadas a mujeres y para su formación exclusiva desde principios del siglo XX<sup>8</sup> (Vasallo, 2018).

En el seno de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), constituida el 4 de noviembre de 1946, se estableció en 1972 la Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural. Posteriormente, en 1992, la UNESCO estableció el Programa Memoria del Mundo, “destinado a proteger y promover el patrimonio documental depositado en bibliotecas y archivos públicos y privados y todo tipo de instituciones y colecciones”.<sup>9</sup>

Como puede verse, el desarrollo de la archivística fue paulatino y ha ido perfeccionándose hasta ser institucionalizado. En México, la legislación se rige por la Ley General de Archivos, la cual se promulgó el 15 de junio del 2018 y entró en vigor un año después de su publicación. Conviene, con Gloria Celia Carreño, destacar algunas características de la LGA:

---

<sup>7</sup> “En 1946 se concibió la idea de una organización internacional de los archivos, impulsada por los profesionales estadounidenses. Dos años después, bajo los auspicios de la UNESCO, se fundó un Consejo Internacional de Archivos provisional hasta su definitiva constitución en 1950, fecha en la que se celebró el I Congreso Internacional de Archivos en París. En 1992 se presentó el proyecto ISAD (G): Norma Internacional General de Descripción Archivística, cuya primera versión se aprobó en 1993. En 1995 se aprobó la Norma ISAAR (CPF): Norma Internacional sobre los Encabezamientos Autorizados Archivísticos, a este le siguieron otras normas, como la ISDF: Norma Internacional para la Descripción de Funciones, en 2007 o la ISDIAH: Norma Internacional para la Descripción de Instituciones que custodian Fondos de Archivo, en 2008” (La Archivística a lo largo de la historia, 2021).

<sup>8</sup> Es el caso de la Biblioteca Popular de la Mujer, “fundada en marzo de 1909 por Francesca Bonnemaison en Barcelona, la primera biblioteca para mujeres en toda Europa dedicada exclusivamente a la formación cultural y laboral de las mujeres” (Vassallo, 2018, p. 82).

<sup>9</sup> <https://www.memoriadelmundo.org.mx/patrimonio/>

exige la conformación de comités interdisciplinarios para la valoración de los archivos, la obligación de conservar y preservar los archivos relativos a la violación de derechos humanos y garantizar su acceso a aquéllos; la disposición de que los archivos históricos no puedan ser clasificados como reservados o confidenciales. (Carreño, 2021, p. 24)

El archivo del SPAUAZ tiene su propia historia, como se revisará más adelante; puede tomarse esta amplia reflexión sobre los archivos y su ulterior conversión en objeto científico para la archivonomía como un símil de su propio desarrollo. En ese sentido, este archivo se encuentra en la fase de sistematización y adopción de metodologías acordes con la legislación, para integrar los dos aspectos que le brindan su carácter de patrimonio documental: el elemento jurídico administrativo y el histórico.

### **Las mujeres en los archivos: ausencias evidentes**

Desde que Virginia Woolf advirtió la ausencia de las mujeres en la historia escrita y legitimada por las autoridades (un abultado grupo de hombres que decidía la validez de las ideas y las aportaciones a la cultura, el arte, la academia, el gobierno y toda actividad fundamental), hemos visto emerger a las voces femeninas ocultas detrás de los poderosos; las hemos visto brotar en el campo de la historicidad como semillas que requirieron un cambio en los paradigmas para germinar; estamos aprendiendo a verlas alrededor, arriba, abajo, en círculos y en fila, fluidas y contenidas, afuera, adentro, transversales y fijas: ocultas, nunca más.

Las mujeres se han integrado a los estudios históricos, entre otras cosas, porque han llamado la atención por sus disidencias y desobediencias, porque comenzamos a comprender que su ser en el mundo no estaba exclusivamente supeditado a un universo finito llamado “vida privada”, sino que estaba ligado a lo político, restringido o directamente prohibido para ellas.

También aprendimos a verlas, a valorar el trabajo que solíamos dar por hecho y al cual no atribuíamos significados: de pronto sus huellas se materializaron en las cocinas, en los talleres, en los mercados, en las iglesias, en los hospitales, en la vida pública, lo mismo en espacios que creíamos exclusivamente reservados para los hombres como en aquéllos en los que ambos convivían para bien y para mal: el prostíbulo, los bailes, las cantinas, la calle... Este aprendizaje deriva de

un esfuerzo por tener una comprensión distinta de la historia, sus protagonistas y sus espacios, pues

Las estudiosas del género llamaron la atención sobre el hecho de que los estudios de las mujeres no sólo agregarían nuevos sujetos sino que también generarían un re-examen crítico de las premisas y enfoques del trabajo intelectual existente. Es una categoría para rechazar las interpretaciones de las esferas separadas donde actúan los hombres (pública) y las mujeres (doméstica). (Lagunas, Ramos & Cipolla, 2014, p. 237)

Si bien las mujeres han estado marginadas de la vida pública y la formación académica, han creado estrategias para desarrollar sus propios saberes y preservarlos. Lo que se etiquetó a menudo como rumores y supersticiones sin valor intrínseco, ha sido, a la postre, suficientemente valioso para trascender el tiempo y ganar vigencia, para reivindicar su legitimidad. Esa preservación está contenida en sus acervos documentales, en sus diarios, recetarios, cartas, baúles de objetos variopintos. Quizá porque el recuerdo, la añoranza y la melancolía se atribuyen con mayor frecuencia a lo femenino, encontramos a las mujeres resguardando colecciones documentales importantes para sus propios núcleos familiares y para su comunidad; entre lo íntimo y lo cotidiano, entre el afán de retener y la vocación de resguardar, hasta que las condiciones de la historiografía volcaron un hilo de luz sobre su labor. Alternativamente las encontramos protagonizando la historia que espera reconstruirse con los acervos tomando decisiones, siendo autoras, dedicando su vida a generar conocimiento y dejando testimonio de su trabajo.

Los estudios sobre la mujer y de género motivaron la creación de fuentes de información especializadas gracias al diseño metodológico, estrategias de conservación, de acceso y de difusión que impulsó el feminismo académico. Bibliotecas, archivos y centros de documentación especializados en mujeres se dedican, desde fines del siglo XX, a conservar el patrimonio cultural elaborado por y sobre ellas; esto, a su vez, genera conocimiento y lo reviste de autoridad: “se trata de espacios legitimadores y difusores que contribuyen a visibilizar los saberes femeninos y a romper con el silencio en torno a ellas” (Muñoz, 2016; citada en Vasallo, 2018, p. 82). Esta legitimación era necesaria si consideramos que, históricamente, la producción cultural de las mujeres se halla en la esfera específica de las desigualdades y el patrimonio no legitimado (Lagunas *et al.*, 2014).

Para el conjunto de investigadores interesados en indagar sobre las mujeres en el pasado, las fuentes documentales implicaban un problema pues, a menudo, no se hallaban o no se las mencionaba quizá por la forma en que solían estar organizados los archivos, en los cuales se daba prevalencia a asuntos de estado y sus ejes organizativos, precisamente donde las mujeres estuvieron ausentes por siglos (Caldo, 2016, citada en Vasallo, 2018).

Por otra parte, los archivos personales de las mujeres se encuentran comúnmente en la esfera privada y dependen del interés y los recursos que tengan familiares y allegados para su conservación y, cuando ésta se da, se encuentran cercenados y dispersos. Algunos fondos documentales producidos por mujeres fueron incluso destruidos total o parcialmente por ellas mismas o un tercero (García, 2016, citada en Vasallo, 2018). Rescatar estos fondos y revestirlos de importancia es relevante, puesto que

los documentos personales permiten asomarse a una intimidad a menudo póstuma y, fuera de la intención del autor, pueden ser rescatados y analizados como huella vívida, fragmento, revelación, testimoniando no sólo las vidas individuales, sino también la vida colectiva y la identidad cultural de la sociedad. (Arfuch, 2010, citada en Vasallo, 2018, p. 86)

Actualmente, la preocupación en torno a las mujeres y su presencia en los archivos se enfoca en gran medida en visibilizarlas también a través de las prácticas de gestión documental, elaborando descripciones de los documentos que las nombren y las dignifiquen, a través de la creación de fondos dedicados a ellas, etc. En el Archivo del SPAUAZ existen documentos que dan cuenta del trabajo de las Coordinadoras y Secretarías de los Comités Ejecutivos; sin embargo, también se encuentran en los trámites realizados para solicitar la aplicación de algunas cláusulas en la que se encuentran las mujeres de manera exclusiva, es decir, las referentes a permisos por maternidad; verificar estos procesos nos permite avalar las tareas sindicales y dar fe de que ha cumplido con su objeto, también en cuestiones individuales e íntimas de vital relevancia para sus agremiadas.

## **Los archivos sindicales**

Si bien, como se ha visto, los archivos permiten resguardar lo que debe ser recordado, resulta esclarecedor ahondar en el tema específico de los archivos sin-

dicales. A diferencia de otros países (Francia y Alemania, en Europa, Argentina y Uruguay en Latinoamérica), México no ha reflexionado ampliamente sobre la importancia de conservar los archivos que dan cuenta de las luchas sindicalistas, menos aún de aquéllas que se refieren al sector educativo, en el que, además de mejoras en las condiciones de vida de las y los docentes, hay una preocupación por brindar condiciones para que amplíen su capital intelectual y cultural en medio de tensiones que originan confrontaciones con el Estado.

Su función histórica refleja los periodos de represión en los que las voces de lucha han tenido que actuar en clandestinidad, así como la represión que ha obligado a esconder y/o desaparecer testimonios escritos, gráficos o de otra índole que han provocado la pérdida de información sobre las acciones de los trabajadores y sus organizaciones, todo lo cual conduce, de manera indeseable, a que las y los trabajadores no se perciban a sí mismos como protagonistas de la construcción histórica (PIT-CNT, 2025). El archivo sindical presenta el desafío de sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de preservar su historia para que se asuman como actores fundamentales en la construcción del legado cultural que fue forjado a través de la solidaridad, la resistencia y la acción colectiva, valores heredados de la lucha; así, idealmente, la memoria del movimiento no se perderá y las nuevas generaciones podrán conocer y valorar las acciones de sus predecesores (PIT-CNT, 2025).

Los archivos sindicales pueden ser, asimismo, instrumentos para la gestión de la organización que los produce, pues resguardan los mecanismos y procesos que dan cuenta de los esfuerzos por generar una estructura funcional, a más de contener los documentos producidos a partir de procedimientos legales que materializan prestaciones laborales, negociaciones, convenios, acuerdos, cada uno de los cuales tiene una historia propia.

En ese sentido, el archivo del SPAUAZ ha sido consultado en diversas ocasiones por historiadores, historiadoras, docentes interesados, integrantes del Comité Ejecutivo, entre otros, como fuente jurídica en la fundamentación de acciones legales y, también, como repositorio documental de la historia de la lucha docente, sus confrontaciones, dificultades y resoluciones. Un docente investigador de la UAZ interesado profusamente en dar a conocer la historia sindical es Juan Manuel Rivera Juárez, quien desde 2013 ha indagado y escrito de manera sistemática en favor de reconstruir los acontecimientos tanto institucionales como interpersonales significativos para fomentar la identidad sindical. Fruto de sus

investigaciones ha sido un cúmulo de notas periodísticas que comenzó a publicar en el 2019 en medios locales; su objetivo, congruente con los ideales de la preservación del patrimonio documental, es “lograr que los jóvenes universitarios desarrollen una identidad por la institución y que los viejos la recuperen”,<sup>10</sup> todo lo cual realiza invirtiendo mucho tiempo a esta empresa por placer y, además, con pasión.

## **Breve historia del Archivo del SPAUAZ**

Uno de los testimonios más relevantes que tenemos acerca de la creación del Archivo del SPAUAZ es el vertido por el Dr. Pedro Martínez Arteaga (2020), quien narra lo que motivó a que esta masa documental que permanecía sin orden fuese recuperada, reubicada, purgada y colocada en cajas para su consulta. El origen de este archivo parece muy similar al que tienen otros: un conjunto indistinguible de documentos que se han estado guardando durante años en cajas de lo que se solía denominar “archivo muerto”, empujadas hacia un rincón de las oficinas y edificios, a las cuales se acudía en caso de extrema necesidad cuando se requería un soporte jurídico viable sobre algún asunto que requería el conocimiento de antecedentes, o bien, algún hábil y no menos valiente historiador se decidía a consultar caja por caja, hoja por hoja, hasta encontrar, luego de unir suficientes piezas, un pedazo de la historia que anhelaba reconstruir.

Este mismo espíritu motivó al entonces estudiante de Historia, el propio Dr. Martínez, a tratar los documentos para, como beneficio adicional, realizar su servicio social.

El nacimiento de este archivo fue, entonces, coyuntural. Por un lado, nos encontramos con las disposiciones estatales que daban progresivamente mayor relevancia al acceso a la información para garantizar la transparencia, todo lo cual debía realizarse en apego a protocolos, ordenamientos y leyes, y, por otro, acciones grupales de personas que desarrollaron, merced a sus circunstancias personales, suficiente conciencia sobre la importancia de adecuar ese cúmulo de información para que fuese adaptándose cada vez con mayor precisión a las legislaciones.

Según el testimonio de Martínez (2020), el archivo del sindicato carecía por el “poco trabajo que se hizo” durante los 39 años previos a que, por sí mismo y algunos colaboradores, tomara las acciones que consideró prioritarias: rescate,

---

<sup>10</sup> Rivera Juárez, Juan Manuel, comunicación personal, 19 de marzo del 2025.

clasificación, sistematización y codificación de los documentos que existían, algunos de los cuales databan de 1975. En ese momento se desempeñaba como Coordinador de Asuntos Laborales y Educación Sindical.

El objetivo principal de la creación de este archivo fue la demanda de las y los investigadores y/o:

académicos que necesitaban publicar un libro, algún manual de prácticas, sus antologías e incluso algún artículo científico [para que] puedan hacer uso de los archivos ahí resguardados y conservados, sobre todo para ofrecerlo a aquellos investigadores que trabajan la línea de investigación [sic] histórica del sindicalismo en Zacatecas, México y el mundo, pero también cualquier académico interesado en conocer la historia del SPAUAZ”. (Martínez & Martínez, 2020, pp. 80 y 86)

Martínez calcula que recibió 2.5 toneladas de “documentos contenidos en cajas, cuya clasificación era ‘archivo muerto’ y que estaban destinadas al vertedero municipal”. El proyecto dependió desde su concepción de la Secretaría General, con lo cual coincide con lo establecido en la LGA,<sup>11</sup> de la cual Martínez y su colaboradora, la Mtra. Evelyn Lizbeth del Río Ortiz, estaban enterados, por lo que tomaron diversas medidas a la par de la restructuración del acervo, como reuniones nacionales y regionales y cursos de capacitación.

El Dr. Martínez concluye su reflexión con una invitación que nos parece muy vigente y a la cual nos adherimos: que los académicos poseedores de documentos valiosos para el SPAUAZ, “apelando a su sensibilidad universitaria y sindical”, los trasladen y donen al Archivo para evitar el riesgo de que se abandonen y deterioren; así, podrán generar “nuevo conocimiento emanado de la investigación histórica” (2020, p. 87). No omitimos señalar que la LGA también contempla los archivos privados y los considera de interés público, histórico o cultural, cuando resultan de importancia o relevancia para el conocimiento de la historia nacional; asimismo, las personas físicas y morales, propietarios o poseedores de documentos o archivos considerados de interés público, deben garantizar su conservación, preservación y acceso (LGA, Cap. V, Art. 75 y Art. 76, 2018).

A las acciones de Martínez precedieron otras, al menos proyectadas, referentes al archivo; así, se tiene conocimiento de las siguientes propuestas en periodos

---

<sup>11</sup> “Los responsables del archivo de concentración y del archivo histórico serán nombrados por el titular del sujeto obligado de que se trate” (LGA, Cap. IV, Art. 21, 2018).

anteriores encaminados a la organización, sistematización, conservación y clasificación del acervo documental, a saber:

- “Anteproyecto de organización del Archivo General del SPAUAZ” (1994):<sup>12</sup> en este proyecto se planteó como objetivo general la propia conformación de un Archivo General; resalta la siguiente afirmación: “en la actualidad no existe un archivo como tal, sino que se trata de un conjunto de documentos agrupados sin orden ni concierto”, lo cual evidencia que se carecía de una organización que permitiera la consulta y adecuada conservación y clasificación del acervo; también se establece la necesidad de un “Manual de Procedimientos para el servicio de recuperación y préstamo de documentos y/o expedientes” y un “Manual de Procedimientos y establecimientos de políticas con relación al crecimiento del archivo”; sin embargo, se desconoce si dichos Manuales fueron elaborados y si llegaron a utilizarse, pues no se han localizado ni hay formatos que den cuenta de la existencia de un sistema para el control del acervo.

- “Proyecto de trabajo para organización de materiales documentales impresos y digitales del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ)” (2014):<sup>13</sup> la información vertida en este documento permite asegurar que ya se tenía una idea más clara de la naturaleza de lo resguardado: “documentos fundamentales; documentos de procesos cíclicos como la revisión contractual anual; documentos operativos; y, documentos de eventos especiales y extraordinarios”. Su objetivo general fue establecer una infraestructura de información para proporcionar consultas rápidas y eficaces de los documentos resguardados, para lo cual se plantean una serie de pasos entre los que resaltan la generación de un registro digital y la elaboración de índices temáticos, analíticos y nominales, todo lo cual serviría para ofrecer los servicios de consulta. Cabe añadir que, como en el caso anterior, no se tiene conocimiento de que se haya elaborado en efecto dicho registro digital y los índices mencionados; asimismo, no hay registros localizados que muestren un control sistemático de las consultas documentales.

---

<sup>12</sup> Valdez, Hosana, “Anteproyecto de organización del Archivo General del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas” (1994). Impreso resguardado en el Archivo del SPAUAZ.

<sup>13</sup> S/a. “Proyecto de trabajo para organización de materiales documentales impresos y digitales del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ)” (2014). Impreso resguardado en el Archivo del SPAUAZ.

Como puede corroborarse, la preocupación por cuidar, preservar y difundir el acervo documental del SPAUAZ tiene sus propios antecedentes y ha sido objeto de interés en diversos momentos; dicha preocupación es constante y consciente en el Comité Ejecutivo actual y una motivación para continuar de manera sistemática con las acciones que lo enmarquen en la legalidad y la transparencia.

## **Avances y retos del archivo del SPAUAZ**

El Archivo del SPAUAZ, no de manera excepcional, se encuentra en etapa de delimitación y definición para ajustarse a la LGA y toda normativa referente al acceso a la información y la transparencia. Lo que el Dr. Pedro Martínez se imaginó como una fuente informativa para las y los investigadores tiene otras relevantes consignas: convertirse en una fuente de legitimidad de las propias acciones de este Sindicato, en una referencia que le brinde certeza jurídica y en un acervo integral que materialice los ideales de unidad e identidad colectiva en torno a la defensa de los derechos laborales de las y los docentes de la UAZ.

La determinación de trasladar los documentos a una ubicación específica que fungiera como espacio particular adecuadamente diseñado para el resguardo de los documentos, su ulterior clasificación y el acomodo en cajas, constituyó sólo la primera parte de la puesta en marcha de este proyecto; estos primeros pasos anteceden al extenso camino que se sigue recorriendo en función de las disposiciones oficiales.

Partamos del siguiente principio: el SPAUAZ es sujeto obligado de la LGA, en la que se establece que los sujetos obligados son: “cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial [...] cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos [...] las personas físicas o morales que cuenten con archivos privados de interés público” (LGA, Libro primero, Título primero, Capítulo único, Art. 4, LVI, 2018). Esta Ley plantea la instalación de un Sistema Institucional de Archivos (SIA) con una estructura delimitada y de una precisión diseñada para que el flujo documental permita en todo momento la ubicación de los documentos de interés, acompañada de catálogos e inventarios y de normativas internas que ajusten el tiempo de las transferencias documentales según las necesidades institucionales. Todos los documentos generados en este sistema forman parte del acervo, y

su vida<sup>14</sup> (plazo de conservación), entre otras decisiones de gestión archivística, debe ser determinada por un grupo interdisciplinario.

El SIA debe estar integrado por una coordinación de archivos, una oficialía de partes, un archivo de trámite, un archivo de concentración y, en su caso, un archivo histórico. En términos muy generales esta estructura ya se encuentra delineada al interior de este sindicato; sin embargo, el siguiente paso es dar la formalidad según la LGA, lo cual plantea retos importantes que serán, sin duda, superados paulatinamente.

Lo que se ha conocido como el Archivo del SPAUAZ, ubicado en un espacio no expresamente destinado para ello en el complejo edificado durante el Comité Ejecutivo 2008-2011 —que también funge como su repositorio bibliográfico— es, en realidad, sólo una parte de la totalidad de su acervo. Se trata de documentos que datan de su fundación, en 1975, hasta otros muy recientes posteriores a 2020. Asimismo, en las oficinas de las Coordinaciones y Secretarías del Sindicato se encuentran albergados otros tantos cuyas temporalidades varían. En términos de la LGA, puede decirse que lo que se encuentra en el espacio conocido como Archivo (o Biblioteca) corresponde a archivo de concentración y archivo histórico, mientras que lo que se encuentra en las oficinas corresponde a archivo de concentración y archivo de trámite. Cabe aclarar que el acervo documental corresponde a los documentos generados por el SPAUAZ en el ejercicio de sus funciones, ya que otras instancias vinculadas a él directa o indirectamente tienen su propio sistema y acervo.

El sistema que ha mantenido este Sindicato para el manejo de la documentación y su resguardo, en términos generales, es efectivo y ha tenido como resultado que se cuente con suficientes elementos para integrar su historia con legitimidad. Sin embargo, no todos los Comités Ejecutivos han contado con la misma disposición para conservar la documentación que se genera durante sus administraciones, por lo que (nuevamente, de manera no excepcional) encontramos periodos de tiempo apenas documentados; esta situación puede, en todo caso, llevarnos a una reflexión profunda sobre lo que habremos perdido al desechar masas documentales que brindarían, quizá, valiosa información, pero

---

<sup>14</sup> Wyffles formula tres edades del documento: “*edad administrativa*, donde el documento es creado y tiene un valor primario y activo que forma parte de los archivos de gestión; una segunda etapa o *edad intermedia*, de custodia y consulta administrativa, donde el documento posee un valor semiac-tivo y semiadministrativo; y por último, una etapa o *edad histórica*, de custodia y consulta cultural e informativa, donde el documento posee un valor histórico permanente” (Vivas, 2013, p. 215).

de ninguna manera puede detenernos para avanzar en el proceso de rescatar lo que sí se encuentra, clasificarlo, resguardarlo y difundirlo.

A más de eso, también requerimos criterios específicos y adecuados a las necesidades institucionales para definir qué documentos tienen un valor histórico luego de que han transitado su vida útil en los archivos de trámite y de concentración, criterios que sólo pueden ser establecidos cuando, de manera integral, conformemos un grupo en el que cada área valore equilibradamente la producción, el uso y el destino final de cada documento.

Para alcanzar esos objetivos (cada uno de los cuales tiene su método y especificaciones), como Sindicato fue atendida la solicitud de la Dirección General de Archivos del Estado de Zacatecas (DGAEZ) para realizar la inscripción al Registro Nacional de Archivos, misma que se concretó, no sin algunas dificultades, en marzo del 2024. Con el compromiso de avanzar con las obligaciones de la LGA, también fue elaborado por primera vez el Programa Anual de Desarrollo Archivístico del SPAUAZ 2024 (PADA-SPAUAZ 2024).<sup>15</sup> Se han estado elaborando listados de contenido de caja<sup>16</sup> e inventarios temporales de transferencia<sup>17</sup> de los documentos ya procesados y de los que se siguen transfiriendo de las oficinas de las Coordinaciones y Secretarías al Archivo desde el arribo del presente Comité Ejecutivo; dichos registros servirán para elaborar, gradualmente, el catálogo de disposición documental y la integración de expedientes.

Cada actividad realizada se ha basado en las leyes y normativas vigentes, por lo que se ha estado en constante contacto con la DGAEZ tanto para recibir asesorías y capacitaciones como para solventar las dudas surgidas de la labor de gestión documental. Finalmente, por primera vez, en el 2024 el Archivo del SPAUAZ fue considerado para formar parte del informe anual del Comité Ejecutivo,<sup>18</sup> con el propósito de dar seguimiento al plan de acciones elaborado desde

---

<sup>15</sup> El PADA-SPAUAZ 2025 se encuentra publicado en el sitio oficial del SPAUAZ. <https://spauaz.com/prensa2/2025/02/28/8342/>

<sup>16</sup> Los listados de contenido de caja son registros en los que se enumeran las carpetas o fólderes en cajas de archivo; contienen la siguiente información: número de caja, número de carpeta, descripción (asunto y detalles del soporte), fechas extremas, entre otros.

<sup>17</sup> Los inventarios temporales de transferencia son registros que contienen la siguiente información: fondo, sección, serie, subserie, número de caja, número de carpeta, descripción (asunto y detalles del soporte), fechas extremas, entre otros.

<sup>18</sup> Ortiz Coss, Brenda. “Informe anual de actividades. Biblioteca y archivo sindical. Periodo: mayo 2023-abril 2024.”

el inicio de esta administración<sup>19</sup> y con el objetivo de transparentar las actividades realizadas en torno a este acervo sindical.

Finalmente, aunque quedan acciones y tareas pendientes por hacer, puede afirmarse que cada vez hay más claridad sobre la trayectoria de la organización del archivo del SPAUAZ y su objetivo final. El avance ha sido paulatino, pero lo realizado hasta ahora permite, al menos, dar los siguientes pasos hacia la conformación de un acervo documental que provea elementos para la construcción de una identidad, de una comunidad y de una historia de relaciones sociales.

---

<sup>19</sup> “Proyecto de organización, conservación y difusión del Archivo histórico del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (SPAUAZ) y su biblioteca adjunta” (2023), el cual está planteado para efectuarse durante la vigencia del Comité Ejecutivo 2023-2026, por lo que se divide en corto, mediano y largo plazo con actividades propias del Archivo Histórico. Incluye una reorganización de la Biblioteca Sindical.

## Referencias

- Biblioteca Nacional de España (BNE) (s. f.). Paleografía y Heráldica. [https://www.bne.es/es/Micrositios/Guias/Genealogia/fuentes\\_diversas/paleografia/](https://www.bne.es/es/Micrositios/Guias/Genealogia/fuentes_diversas/paleografia/)
- Carreño Alvarado, Gloria Celia (2021). En *Los archivos privados como fuente de información para la historia*. Universidad Nacional Autónoma de México- Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Serie: Cuadernos del Archivo Histórico de la UNAM; 29.
- Comunidad Baratz (7 octubre, 2021). La Archivística a lo largo de la historia. <https://www.comunidadbaratz.com/blog/la-archivistica-a-lo-largo-de-la-historia>
- Diccionario Enciclopédico Vox 1 [en línea] (2009). Metahistoria. <https://es.thefreedictionary.com/metahistoria>
- Dorado Santana, Yanara & Hernández Galán, Ingrid (2015). Patrimonio documental, memoria e identidad: una mirada desde las Ciencias de la Información. *Ciencias de la Información*, 46(2), mayo-agosto, pp. 29-34. Instituto de Información Científica y Tecnológica. La Habana, Cuba.
- Lemiez, Griselda & Endere, María Luz (2020). Patrimonio documental, memorias e historia obrera. La reconstrucción del caso de Villa Carlos von Bernard, partido de Olavarría, Buenos Aires, Argentina. *Revista General de Información y Documentación*, 30(2), pp. 507-526.
- Lagunas, Cecilia; Ramos, Mariano & Cipolla, Damian (2014). Patrimonio Cultural de las Mujeres: Historias de Vidas de Mujeres en los Museos. *La aljaba*, (18), pp. 233-242. [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042014000100011&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042014000100011&lng=es&tlng=es)
- Ley General de Archivos, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de junio de 2018.
- Martínez Arteaga, Pedro; Montserrat del Rocío Martínez Acuña, *et al.* (2020). *45 aniversario de la fundación del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas; reflexiones, preocupaciones, cavilaciones y algo más...* Editorial del SPAUAZ.
- Martínez Rozas, Enrique (2020). Sobre las Ordenanzas e Instrucciones de Felipe II para el Archivo General de Simancas: la creación del Archivo Real de la Monarquía Hispánica, 1519-1588 (pp. 333-356). I Congreso Virtual Archivos, Historia y Patrimonio Documental (15 al 31 de mayo de 2020). Comunicaciones, Jaén: Asociación Amigos AHDJ.
- Mundet, Cruz (2011). Citado en Jaén García, Luis Fernando, Historia de la Archivística en Costa Rica: Estado de la cuestión y perspectivas de investigación. En Vanni,

- María José, Gabriel Queijo, Eliseo & Villanueva Bazán, Gustavo [comps.] (2023). *Historia de la Archivística Latinoamericana. Estado del arte y perspectivas de investigación*. GEHAAL/GTHAII-ALA.
- Plenario Intersindical de Trabajadores. Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) (11 de marzo 2025). Atesorar la memoria sindical. <https://www.pitcnt.uy/novedades/item/6417-atesorar-la-memoria-sindical>
- Rivera Juárez, Juan Manuel, comunicación personal, 19 de marzo del 2025.
- Swiderski, Graciela (2023). Doscientos años de Archivística en la Argentina (1821-2021). En Vanni, María José, Eliseo Gabriel Queijo & Gustavo Villanueva Bazán [comps.]. (2023) *Historia de la Archivística Latinoamericana. Estado del arte y perspectivas de investigación*. GEHAAL/GTHAII-ALA.
- UNESCO (s. f.). Unesco y el patrimonio documental. <https://www.memoriadelmundo.org.mx/patrimonio/>
- Vassallo, Jaqueline (2018). Mujeres y patrimonio cultural: el desafío de preservar lo que se invisibiliza. En *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, Brasil, (71), pp. 80-94.
- Vivas Moreno Agustín (2013). Concepto de archivística, archivo y gestión de documentos: definición y análisis. En Rendón Rojas, Miguel Ángel, *El objeto de estudio de la bibliotecología/documentación/ciencia de la información. Propuestas, discusión, análisis y elementos comunes* (pp. 205-234). Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información.

# ECOS DEL ARTE SINDICALISTA

*Laura Gemma Flores García*

## Introducción

Esta entrega se divide en cuatro segmentos: en el primero ofrecemos la lista de los secretarios de actividades culturales de 1977 a la fecha; en la segunda presentamos una crónica de lo más relevante de 1999 a 2017;<sup>1</sup> en la tercera un resumen de la administración 2021-2023 y en la cuarta parte ofrecemos tres entrevistas: dos a un ex secretario de Actividades Culturales, otra a la actual Secretaria y una al pintor José Enrique Carreón, autor del mural “Movimiento del Líder”, situado en el Salón Sindical.<sup>2</sup>

## Secretarios y secretaria de actividades culturales

Los secretarios y secretaria de actividades culturales que han ocupado cargo desde su fundación fueron: Eligio Meza Padilla (1977-1979); Jorge Salmón Ríos (1979-1981); Felipe Pescador Ávila (1981-1983); Veremundo Carrillo Trujillo (1983-1985); Eulalio Sandoval Trejo (1985-1987); Víctor Manuel Chávez Ríos (1987-1989); Heliodoro Flores Zúñiga (1989-1991); Rómulo Bañuelos Valenzuela (1991-1993); Thomas Hernández Monreal (1993-1995); Thomas Hernández Monreal (1995-1996); Manuel Martínez Anguiano (1996-1999); Agustín Delgadillo Arenas (1999-2002); Alejandro García Ortega-Rocío Flores Zúñiga (2002-2005); Marco Aurelio Díaz Salas-Salvador Ibarra Delgado (2005-2008); Herminio Montañés Salas (2008-2011); Sergio Jiménez Flores (2011-2014); Eduardo Díaz Rivapalacio (2014-2017); Esaú Arteaga Domínguez (2017-2020) (Pedro Martínez & Montserrat del Rocío Martínez Acuña, 2020); Rubén Esteban Villegas (2021-2023); Sonia Viramontes Cabrera (2023-2026).

---

<sup>1</sup> Fondo: Archivo Histórico del SPAUAZ. Agradecemos la bondad y solicitud de la Dra. Brenda Ortiz, encargada del Archivo del SPAUAZ.

<sup>2</sup> No fue posible encontrar testimonios de 1987 a 1998 y posteriores a 2017; por lo cual la crónica fue completada con información oral.

## Crónica de actividades culturales (1999-2017)

### 1999

En muchas ocasiones la ausencia de datos en archivos no debe interpretarse como la ausencia de hechos, sino de su registro. En este sentido se ha podido constatar que el Secretario de Asuntos Culturales del año 1999 registró casi una treintena de eventos culturales que se mencionarán *grosso modo* para conocer el funcionamiento de esta secretaría y su impacto en la sociedad zacatecana. En su Programa General para la Secretaría de Actividades Culturales —primer semestre de 1999— el secretario afirmaba diseñar su Plan de Trabajo bajo una filosofía y perspectiva Cultural y como una prioridad la investigación. Para ello comenzó el 10 de septiembre con la presentación de libro: *Chile, una reflexión 25 años después* del investigador Víctor Figueroa, misma que fue celebrada en el Vestíbulo del Palacio Legislativo de Zacatecas. La Secretaría se ocupó de pagar gastos de publicidad y pósters.

El 22 de septiembre fue organizado el Concierto del Grupo de Rock Pacal a cargo del maestro Eduardo Morones, coordinador del Taller de Rock y que fue efectuado en la Plaza Goitia. Esa misma noche fue realizado el conversatorio TUNASTRAL, una experiencia (Gira hacia el norte), por Roberto Fernández Iglesias, Margarita Monroy Herrera y José de Jesús Sampedro en la Librería André-a. El 28 de septiembre se registra el programa: Espacio radiofónico, denominado Jazz en Órbita a cargo de Ignacio Rosales Encina; mismo que tendría lugar todos los viernes a las 18:30 hrs, transmitido por Avance Universitario en el 97.9 de FM.

El 2 de octubre se conmemoró el día histórico con la presentación del grupo Huayrapamushka en la Escuela Preparatoria No. I y el 4 del mismo mes el Prof. Agustín Delgadillo Arenas participó en el Primer Congreso General Extraordinario de la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior. La música de otros géneros no estaba exenta de apoyo y el 15 octubre se presentó el CD de Jazz del intérprete-compositor y artista Alain Derbez en la Librería André-a. Como actividades de extensión, el 20 de octubre el Grupo Huayrapamushka y el Quinteto Universitario de Jazz se presentaron en la ciudad de México. Se celebró el “Otoño Musical Zacatecas 1999”.

El programa consistió en la presentación de cantantes solistas de Zacatecas en el Teatro Calderón; el Ensamble de violines de la UAMUAZ (Unidad Académica de Música de la Universidad Autónoma de Zacatecas) y como director

Ricardo Justis; la Conferencia “Transcripción para guitarra sobre obras de Bach” con el ponente Francisco Muro en la Biblioteca Central-UAZ (Universidad Autónoma de Zacatecas); el Recital de Guitarra con Daniel Escoto en la Biblioteca Cabral del Hoyo; el recital de piano con Silvia Navarrete en el Teatro Calderón; el concierto para piano con Alfonso Vázquez en el Teatro Calderón; el recital de música de cámara con Luis Humberto Ramos al Clarinete y Arturo Uruchurtu al Piano en el Teatro Calderón; el concierto de Oscar Tarragó en el Teatro Calderón; el concierto de jazz con Eugenio Toussaint en el mismo. Los patrocinadores fueron: CONACULTA (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes), Dirección de Turismo de Zacatecas, la Escuela de Música, el SPAUAZ, PROMOCULZA, ARZ IMPRESSUM Diseño Gráfico. El 28 de octubre se apoyó a la maestra Fabiola Rodríguez López para la organización del IV Concurso de Altares de Muertos, lo mismo que a los docentes de Prepa V y de Jerez. Para la misma conmemoración se realizaron 4 concursos de Composiciones Alusivas al Día de Muertos (calaveras) en la Unidad Académica Preparatoria.

El 5 noviembre se concretó un Reconocimiento a la trayectoria de Víctor Hugo Rodríguez Bécquer celebrado en el Centro Cultural Universitario en un programa titulado “Café Cultural”. El 12 de noviembre se apoyó la Exposición fotográfica de Miguel Muñoz y Ericka Sifuentes y el 19 de noviembre se participó en el concierto de Gala de Alejandro Corona, pianista, presentado en el Teatro Calderón. El 1° de diciembre se festejó el “Último café literario del Milenio” en el espacio Café Cultural con una asistencia de 23 personas. El 10 diciembre el cantante Roberto Ibarra cerró con una presentación.

## 2000

El 20 de enero comenzaron las actividades culturales con la presentación de la Revista Infantil de Divulgación Científica *El curioso*, de periodicidad mensual promovida por Martín de Jesús Cardoso Pérez. El 17 de febrero se llevó a cabo la participación de la maestra Gilda Martínez Valladares de la Coordinación del Centro de Estudios de la Danza, UAZ, para lo cual se solicitó el salón de la Casa de Cultura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Zacatecas.

El 18 de febrero se realizó el Encuentro con Teatristas donde participaron Efraín Martínez de Luna, Leopoldo Elías y Claudia Guerrero en el espacio llamado Café Cultural. El 14 de abril se llevó a cabo el Concierto de Música Latinoamericana en el Centro Cultural. Del 15 al 19 de mayo se produjo el 4°.

Festival Estudiantil de Teatro de las Escuelas Preparatorias (muestra de teatro), organizado por el Mtro. Rocamontes con obras de Emilio Carballido, José Agustín, Federico García Lorca, Héctor Mendoza y otros, donde participaron el COBAEZ (Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas), Escuela Independencia, la de Medicina de la UAZ, IMAP (Instituto Miguel Agustín Pro) Guadalupe y la Escuela Normal, entre otras.

El 22 de junio se registra una solicitud de Ernesto Perales Nuñez, Coordinador de Difusión Cultural para apoyo a la revista *La Gaya*, revista de arte y literatura. El 19 de junio se apoya a José Catarino del Hoyo para el Programa de Talleres Artísticos de Verano dirigido a agremiados del SPAUAZ. Del 17 de julio al 4 de agosto se celebraron los Talleres de Verano por el Área de Difusión Cultural. Del 29 al 30 de julio en el Teatro del Seguro Social se llevaron a cabo actividades varias por parte de la Secretaría de Actividades Culturales. El 30 de junio se presentó el Quinteto Universitario de Jazz de la UAZ para el Primer Congreso Nacional de radiología y musicología. El 18 de agosto se presentó el Ensamble Latinoamericano en el Festival de Verano 2000. El 26 de octubre se presentó el Conjunto de Danza Folklórica “Tenamaxtle” a cargo de Carlos Lozano Medina en el Encuentro Regional Universitario en la ciudad de Durango, Dgo. Se realizó la edición 2000 del proyecto Café Cultural.

## 2001

El 23 de febrero se llevó a cabo la presentación de los libros: *Sobre la enseñanza del español como lengua materna* y *Usos verbales en México y su enseñanza*, de Juan López Chávez y Marina Arjona Iglesias en la Librería André-a. Del 14 al 18 de marzo a cargo de Luis H. Hernández Monreal se llevó a cabo el 4º Encuentro Estatal de Museos Comunitarios y Ecomuseos en el Teatro Calderón y se publicaron las Memorias del evento. El 3 de abril se presentó el grupo musical Huayrapamushka en la Escuela Preparatoria No. II. Del 14 al 20 de mayo se celebró el Quinto programa General del Festival Estudiantil de Teatro donde participaron 13 grupos de distintas instituciones nivel medio superior y superior. El evento se realizó en el Teatro Calderón otorgando premios a: Mejor grupo, Mejor Director, Mejor Actor, Mejor Actriz, bajo la organización de José Antonio Rocamonte de la Peña.

El 25 de mayo se presentó el libro *El saber hacer en la profesión docente* de Antonio Alanís Huerta en el Foyer del Teatro Calderón. El 4 de junio se presentó la

conferencia: “La difusión de la cultura de cara a la reforma universitaria” con la participación del Efraín Arteaga Domínguez, Alfonso Vázquez Sosa y Enrique Viramontes. El 15 de junio en el Café Cultural, Centro Cultural Universitario actuó el Grupo Hauyrapamushka. El 31 de agosto en el Café Cultural se celebró la conferencia “Experiencia y perspectivas de la actividad cultural” a cargo de Alfonso Vázquez Sosa. Tuvieron lugar los Cursos de Verano del Área de Creación y Divulgación artística y se presentó informe en septiembre.

El 11 octubre se llevó a cabo la Exposición fotográfica “SPAUAZ Breve historia gráfica” en el Teatro Fernando Calderón, con fotografías de Eduardo Román Quezada, Arturo Burnes Ortiz, Federico Perales y se contó con la presencia de 70 invitados; asimismo, se presentó el Grupo Quinteto de Jazz en el lobby del Teatro Fernando Calderón. El 29 noviembre se apoyó al Festival Ramón López Velarde y el 14 de diciembre el cantante Roberto Ibarra y Miguel Carlos ofrecieron un Concierto de Música Latinoamericana en el Centro Cultural Universitario.

## 2002

En el Comité Ejecutivo 2002-2005, como Secretario de Actividades Culturales Alejandro García Ortega informó que se habían realizado los siguientes eventos: dos ciclos de “La cosecha es nuestra”; el ciclo “Los nuestros”; la participación con la Preparatoria No. 3 de Fresnillo en El café Literario y presentación del escritor Javier Báez Zacarías; la entrega de los Cuadernos de Trabajo y Cuaderno Fuensanta a la entrada de los eventos. En ese tiempo se registró un fondo bibliotecario con 111 volúmenes; un fondo hemerográfico con 175 revistas; la participación con la revista *Ventana Interior* (septiembre) y participación del libro *Cuentistas portugueses del siglo XX* (en noviembre durante la Feria del Libro). Se contribuyó al Festival de Poesía Ramón López Velarde en conjunto con Librería André-a, Dosfilos editores, IZC (Instituto Zacatecano de Cultura “Ramón López Velarde”), Secretaría de Turismo, UAZ.

En el mes de febrero, con motivo de las actividades del emplazamiento a huelga por revisión contractual 2002-2003 se llevó a cabo un mitin político-cultural en el cual actuaron los Trovadores, Recital de Canto Nuevo, Gran Concierto de Rock, Quinteto de Jazz Universitario y Grupo Huayrapamushka. El 28 de junio se llevó a cabo un Ciclo de lectura donde intervinieron: Veremundo Carrillo Trujillo “Caminar y caminar la vida entera”; Javier Báez Zacarías “Para asuntos

comerciales a Historias de mamá”; Juan José Macías “Después de la Nochería”; Gonzalo Lizardo “Exquisitez, cadáveres e inquisiciones”.

Fue llevado a cabo en la Biblioteca Roberto Cabral del Hoyo el ciclo “Los nuestros” de agosto a noviembre. El 1 de julio se solicitó al Lic. José Abel Vázquez Villalobos —Director de la Casa de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación— espacio para la realización del ciclo denominado “La cosecha es nuestra” para los viernes de los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre. Los invitados serían: Arturo Burnes, Amador Castañedo García, Benjamín Romo Moreno y José Luis Pinedo Vega.

## Festival de verano

### Talleres de verano 2000

*Tabla 1. Talleres Infantiles*

| Taller                         | Contenido                                                    | Fecha                      | Horario       | Responsable                                        |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|----------------------------------------------------|
| Actuación y técnicas teatrales | Iniciación a la actuación infantil                           | 17 al 28 de julio          | 10:00 a 12:00 | Efraín Martínez de Luna                            |
| Música Coral                   | Iniciación al grupo coral                                    | 17 al 28 de julio          | 10:00 a 12:00 | Felipe Moreno Trujillo                             |
| Artes plásticas                | Modelado en Barro<br>Grabado<br>Dibujo y Pintura             | 17 al 28 de julio          | 10:00 a 12:00 | Gilberto Jiménez<br>Jael Alvarado<br>Alberto Ordaz |
| Ciencia recreativa             | Juegos científicos de Física, química, matemáticas, Biología | 17 al 28 de julio          | 10:00 a 12:00 | Catarino del Hoyo                                  |
| Danza Folklórica               | Bailes regionales                                            | 24 de julio al 3 de agosto | 10:00 a 12:00 | Estela Campos Pescador                             |

Fuente: elaboración propia con el Fondo mencionado.

*Tabla 2. Talleres generales 2000*

| <b>Taller</b>                    | <b>Contenido</b>                                                                                                         | <b>Fecha</b>               | <b>Horario</b> | <b>Responsable</b>      |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------|-------------------------|
| Técnicas de actuación            | Técnicas teatrales y manejo de talleres y clubes de teatro infantiles                                                    | 17 al 28 de julio          |                | Efraín Martínez de Luna |
| Música Coral                     | Conformación de grupo Coral                                                                                              | 17 al 28 de julio          |                | Felipe Moreno Trujillo  |
| Artes plásticas                  | Cerámica<br>Grabado<br>Dibujo y pintura                                                                                  | 17 al 28 de julio          |                | Catarino del Hoyo       |
| Ciencia recreativa para maestros | Dinámicas para acercar la ciencia a los niños<br>Manual de juegos científicos de Física, Química, Matemáticas y Biología | 17 al 28 de julio          |                | Catarino del Hoyo       |
| Danza Folclórica                 | Montaje de coreografías y bailes regionales                                                                              | 24 de julio al 4 de agosto |                | Carlos Lozano Medina    |
| Papel hecho a mano               | Técnicas de elaboración y aplicación a las artes visuales: manual de técnicas                                            | 17 al 28 de julio          |                | Jael Alvarado Jáquez    |

Fuente: elaboración propia con el Fondo mencionado.

## 2003

El 29 octubre se solicitó al Secretario de Gobierno Municipal donación de libros de divulgación científica y cultural. El 18 de noviembre la UAMUAZ celebró el Concierto de Gala con el intérprete Alejandro Corona en el Teatro Fernando Calderón. El 19 de noviembre se concretó la lectura del texto *Sonata de muerte*

*para piano* por Mauricio Moncada León y *El problema de los bandos* por Alejandro García Ortega. El 20 y 21 de noviembre la UAMUAZ celebró Clases Magistrales de Piano con Alejandro Corona y al día siguiente se verificó la “Clínica de jazz” en el Teatro Fernando Calderón. El 6 de diciembre audicionó el grupo Santa Sabina con Samuel Rodríguez Escobar y el 11 de diciembre se inauguró el “Bazar plástico” en el Foyer del Teatro Calderón.

## **2004**

El 16 de febrero se compensó a Manuel Denna Salazar por su Caricatura en el boletín informativo No. 7. El 01 de marzo se apoyó a Juan Antonio Pérez para la realización del “Encuentro Nacional: el quehacer de las matemáticas”. De agosto a noviembre se llevaron a cabo el Ciclo “La cosecha es nuestra” en la Casa de la Cultura Jurídica y el Ciclo “Los nuestros” en la Biblioteca Roberto Cabral del Hoyo. El 01 de octubre se celebró el evento “Literatura y movimiento del 68”, en la Biblioteca Central a las 19:00 hrs. El 6 de diciembre se confirmó la adquisición de once libros para la biblioteca del SPAUAZ. Se participó en la Coordinación de Organismos Descentralizados Estatales de CECyTEZ, y en el Certamen Nacional de la Canción Tradicional 2004 durante la Convocatoria del 23 al 25 de septiembre. Se cooperó en el Festival de Poesía Ramón López Velarde efectuado el 17 de noviembre bajo la coordinación de José de Jesús Sampedro.

## **2005**

El 19 de mayo por iniciativa de Alejandro García Ortega se verificó el III Encuentro sobre problemas del español en México con especialistas en Letras de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México), ITESM (Instituto Tecnológico de Monterrey), U. de Coahuila, la Universidad de Nuevo León, U. de Quintana Roo. El 19 de mayo se acompañó la celebración del Día del Estudiante en el Plantel II de la Unidad Preparatoria con un grupo musical. En agosto se concretó el proyecto de promoción y difusión de la Cultura denominado “Zacatecas como patrimonio” para la convocatoria del FECAZ (Fondo Estatal para la Cultura y las Artes de Zacatecas)-CONACULTA, pero no fue beneficiado. En octubre se patrocinó al grupo teatral “Taller TNT” para su incorporación en el FIC (Festival Internacional Cervantino) y en noviembre al Festival de Muertos para niños del CECIUAZ (Centro de Educación y Cuidado Infantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas). El 8 de noviembre se generó un soporte para

el Festival de Poesía “Ramón López Velarde” donde participó la UAZ, el Departamento de Cultura del Ayuntamiento y la Asociación de Libreros de Zacatecas. Del 13 al 20 de diciembre se propició ayuda a Carlos Lozano Medina, director del grupo de Danza Folclórica Tenamaxtle para su viaje a República del Salvador donde exhibieron 9 a 12 actuaciones. Para el mes de diciembre se difundió el Concierto de Navidad “Música Sacra y Villancicos” en la Catedral Basílica de Zacatecas y en la Parroquia de la Purificación de Fresnillo donde se presentaron los intérpretes Solanye Caignet Lima, Leticia Ivonne del Río, Edgar Gutiérrez y Luis Herrera en el *Coral Convivium*.

## **2006**

El 8 de marzo se presentó la Muestra de Arte Contemporáneo para el Día Internacional de la Mujer. Los alumnos del taller de pintura de los sindicatos SPAUAZ-SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) presentaron “Manos en Armonía”, exposición colectiva, inaugurada el 12 de diciembre de 2006. José Enrique Carreón exhibió “De la geometría al dibujo” exposición pictórica el 16 de diciembre 2006. En este año también se llevó a cabo la II Muestra Gastronómica “Los Sabores de la Tierra” con el sostén de la Red de Gestores Culturales-UAZ el 12 y 13 de abril de 2006 en el Patio principal de la Unidad Académica Preparatoria I durante el Marco de la Semana Cultural Zacatecas 2006 donde se verificó la participación de un total de 16 municipios ofreciendo: cabrito, vino de membrillo, dulces cristalizados, asado de boda, cajeta, nieve de garrafa, gordas de horno, pan (semitas), queso menonita, gorditas, sotol, cabuches, piñones, queso, vino de uva, birria, mezcal, pan, reliquia de atole, piñones, mezcal de agave azul, queso de tuna, miel de tuna, pan ranchero, chorizo de malpaso y dulces típicos.

## **2007**

Se llevaron a cabo los talleres de verano destacando: Taller de pintura “Mi experiencia con el Arte”, Exposición Colección de Flores bajo la coordinación de José Enrique Carreón López (Maestro). También se realizó el Taller para jubila-dos y en la 2ª. Semana Internacional de Verano UAZ-SPAUAZ, Taller para niños y jóvenes con un total de 39 participantes.

**2009**

## **Agenda cultural de otoño 2009, SPAUAZ 2008-2011**

### **Artes plásticas**

- Elaboración de máscaras
- Curso taller de pintura
- Curso de grabado de madera (xilografía)
- Exposición de obra de los niños del CECIUAZ

### **Talleres**

- Herramientas elementales frente a la radio
- Iniciación a la guitarra
- Iniciación al violín

### **Eventos**

- Exposición de pintura: 'Tributo al barroco
- Plática: Problemas sociales y la expresión artística
- Taller- Técnicas de enseñanza y evaluación
- Exposición de especies del Museo Natural
- Primer ronda de lectura de poesía inédita y narrativa breve
- Remembranza del día 15 de septiembre, Día de la Independencia

**2010**

Del 27 al 28 de agosto se llevó a cabo el Encuentro Nacional Feminista 2010 en el Palacio de Convenciones donde hubo: talleres, conversatorios, paneles, exposiciones, carteles, puestas de teatro, instalaciones, cortos, videos, performances, presentación de revistas, libros, conciertos, cenas. El 28 de octubre se celebró la Velada Musical en homenaje a Miguel Carlos Ruedas en el Salón Sindical donde participaron la Secretaría de Actividades Culturales, la Secretaría de Relaciones exteriores y obreras y la Coordinación de Prestaciones. En el mes de agosto se realizó la Exposición de Otoño con la Agenda Cultural donde se expusieron

trabajos de los talleres de dibujo y pintura, xilografía, cerámica, violín, guitarra, radio, ajedrez, comic, literatura popular, taxidermia, composta urbana, exposición colectiva, dibujo, conferencias y del Programa Editorial: poesía y narrativa breve, antología de poetas universitarios, tópicos y temas sindicales, análisis de políticas sindicales.

El miércoles 3 de noviembre se formalizó un apoyo para la radionovela “Ángeles, espada y espíritu” en el Auditorio del Museo Manuel Felguérez. El viernes 5 de noviembre tuvo lugar el Taller “La segunda escalera” para el personal del sindicato con un brindis de honor en el Centro Histórico. El 02 de diciembre se inauguró la exposición de pintura, dibujo y fotografía digital en el Patio de Rectoría. Se aplaudió la presentación del libro: *Balance de los derechos humanos en el sexenio del cambio* de José Enrique González Ruiz el 26 de agosto de 2010. Los coordinadores fueron: Abel García Huizar, José D. Huerta Peña, y comentaristas: Francisco Valerio Quintero y Felipe de Jesús Ramírez Cardoso. Se puntualizó un programa de música infantil para el 12 de octubre y se llevó a cabo el XXV aniversario del CECIUAZ el 30 de septiembre de 2004.

## **2014**

En el mes de junio se celebró la exposición de los profesores Jaime Castrellón, y José Enrique Carreón López. El 18 de junio se clausuraron los talleres de la Secretaría de Actividades Culturales con un banquete. El 2 diciembre tuvo lugar la inauguración de exposición de pintura, dibujo y fotografía digital en el Patio de Rectoría.

## **2015**

El 23 de enero se expuso la Muestra de pintura a cargo de Gloria Pérez Aldaba. El 14 de diciembre se clausuraron las clases de pintura, dibujo y fotografía digital.

## **2017**

El 29 marzo Jaime Israel Castrellón Núñez impartía clases del curso de fotografía digital, dibujo y pintura.

### Comité 2021-2023<sup>3</sup>

Durante el comité 2021-2023 se atendieron las necesidades de los talleres fijos. Los talleres artísticos requirieron dos aspectos centrales para su consolidación: el primero la divulgación de los mismos en redes sociales para hacer frente a los riesgos por causa del Covid-19. Por tanto, se gestionó el apoyo administrativo para migrar los talleres a modo virtual. En 2020 se generó apoyo para docentes en la difusión de eventos culturales, siendo los principales promotores los agremiados. De esta manera se participó en los siguientes proyectos: Concurso tradicional de altares de muertos; Congreso Nacional: La música Tradicional de Nochistlán; Reviviendo Nuestras tradiciones; Concurso de calaveras; Noche de las estrellas; Concurso de pintura y dibujo sobre el estudio de la historia; Jóvenes alquimistas; La participación de la mujer en el devenir histórico del SPAUAZ; Fandango Internacional de Arte Infantil Gachita Amador.

Con la intención de conmemorar la fundación del SPAUAZ, el 18 de diciembre del 2020 se presentó el libro: *45 aniversario de la fundación del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, reflexiones, preocupaciones, cavilaciones y algo más...* (Rubén Esteban Villegas Aguirre, 2020-2021). El periodo que corresponde del 01 de octubre al 30 de mayo de 2022, la Secretaría de Actividades Culturales organizó un total de cuatro exposiciones: Exposición virtual: Cultura en contra de la violencia; Exposición Virtual “Recordando la Navidad”; “Espécimen Errante” con la colaboración del Consejo Zacatecano de Ciencia Tecnología e Innovación (COZCyT); “Rostros, flores y otras derivas” en conmemoración al Día Internacional de la Mujer; Voces internas: Sueños y Alegrías, un taller infantil que incluyó 17 pinturas. También se celebraron los siguientes programas: Presentación del libro: *Los archivos privados como fuente de información para la historia*; Premiación del Concurso de Altar de Muertos; Semana de Jóvenes Alquimistas, dirigido a los niños de la Casa Cuna; Video promocional Grupo Tradición Jarabera Zacatecana, con el fin de rescatar, preservar y difundir el Patrimonio Cultural intangible de los zacatecanos; Caleidoscopio turístico. Estudio de la actividad desde diversas ópticas y Exposición “La Grieta y la Nube” una exhibición de arte Zacatecano conceptual y contemporáneo del Mtro. Gustavo Alejandro Villagrana Ávila (Rubén Esteban Villegas Aguirre, 2021-2022).

---

<sup>3</sup> Para esta parte agradecemos la disposición del Dr. Rubén Villegas, quien tuvo a bien compar-tirnos sus informes como Secretario de Actividades Culturales (2021-2023).

## Entrevistas con autorización de los y la informante

### Carreón López, José Enrique;<sup>4</sup> 12 de noviembre de 2024, comunicación personal

El Mtro. José Enrique Carreón López nació en Guadalupe, Zac., el 15 mayo de 1961. Comenzó como artesano haciendo ensamble y tallado en el grupo de Armando Valle, artista de chatarra, en Guadalupe y Calera. Aprendió dibujo en el instituto Maurer por correspondencia. Sus primeras producciones fueron escudos de armas (por encargo), con pirograbado. Ocasionalmente iba a México. Esto en los años 80. Participó en el segundo Festival Cultural de Zacatecas, pero siempre batallando con los espacios. Le llegó la oportunidad de entrar a la convocatoria de PACMYC en los 90 y a raíz de eso, más que producir como artista, se dedicó a la enseñanza. Ahora es tallerista. Actualmente da clase en el taller del SPAUAZ como desde hace 19 años.

El mural que fue realizado en 2006-2007, se llama “El movimiento del líder” y se refiere a cómo el autor imagina la vida de un Secretario General. Cuando era tallerista lo invitó el entonces Secretario General del SPAUAZ José Francisco Román Gutiérrez. Fue invitado tanto a hacer el taller como a diseñar el mural. Impartía su taller de 11:00 a 15:00 y de 17:00 a 20:00 hrs. lo dedicaba al mural.

El Secretario dejó que concibiera el mural a su libre albedrío. En ese tiempo no estaba muy consciente de lo que podía ser un Secretario Sindical, pero imaginaba que un líder sindical es una persona que se dedica a proporcionar todas las herramientas que merece un trabajador. Un Secretario General cuenta con toda la capacidad de proporcionar todo su apoyo al sindicalizado. Él dirige y maneja todo. La presencia de un líder provee al sindicalizado. En el lado derecho (con las mujeres) representa las prestaciones que son muy atractivas para el trabajador y las jubilaciones tranquilas. El esparcimiento es la tranquilidad para el jubilado. Representa la lucha con el cuerno de la abundancia, pues todos los personajes desean tener abundancia y poder para gobernar y ser líderes. Son los que salen electos a participar para la contienda. Desde ahí empieza una lucha donde compiten. Abajo se representan las urnas y los mismos maestros y un consejo que elige al líder y cuando ya es electo con el puño levantado, representa la victoria y el triunfo. Se incluyeron todos los escudos de los secretarios.

---

<sup>4</sup> Autor del mural del Salón Sindical “El movimiento del líder”.

Fue para conmemorar los 30 años del SPAUAZ. En la parte central está el líder con una especie de armadura y la mano levantada. No se hizo andamio, sino que se hizo en una escalerita de tijera. Hizo un boceto en el muro y dibujaba sobre el muro. El mural estaba recién enjarrado y recién pintado y decidió hacerlo con pintura automotiva porque acababa de pintar en el Balneario de Paraíso Caxcán con ese material. Había hecho un tema de la conquista: Tenamaxtle y aunque el material es para exterior prefirió hacerlo así porque resistía mucho y además le gustaba el brillo de la pintura. En el SPAUAZ no tuvo auxiliares. A veces los alumnos le ayudaban un poco.

El maestro quería una pintura muy emplastada y saturada porque le podía meter una capa de fondo y sobre eso le daba mucho más volumen. Y así iba a dar durabilidad al trabajo. La selección del color es importante porque el maestro quiso hacer colores primarios y secundarios y metió más calidez porque le gustan los colores brillantes, chillantes, tienen más fuerza expresiva, transmiten más energía. Los colores fríos no le gustan, es raro que los utilice. El querer construir una institución debe ser difícil y ahí hay una parte donde quiso poner al gobierno en la parte de arriba y allá usó un verde helado para representar la opresión. Él imagina que tuvo que haber una negociación y un enfado con el gobierno para gestar un Contrato Colectivo de Trabajo. Cuando el líder está en su función, puso un brazo tirante con un puño donde derrama todo lo que conlleva la lucha como la protección al trabajador, los puestos, los salarios y esos monitos representan cada uno los derechos. “Esto es lo que propongo y esto es lo que recojo”.

Otro elemento importante es que después del líder pone una puerta abierta donde está entrando al Instituto de Ciencias que dio pauta para que la universidad se consolidara. Por ejemplo, la Prepa I se abre y hay un relevo entre el Instituto y la UAZ. Arriba las tres carreras más importantes y las primeras que son: Ingeniería representada por una escuadra, Derecho con una balanza y Medicina con la serpiente de los médicos. El líder y las prestaciones es lo más importante para la mediación. Lo más importante es el líder y una mesa de diálogo que es redonda (girasol) y cada pétalo representa a las carteras y ahí es donde se están tratando los asuntos sindicales. En el centro hay unos monitos que son todas las propuestas que no se aceptaron o no se trataron. Y los personajes.

Lo que buscó es que cada uno reflejara todo su sentir. Si uno está tranquilo lo pueden sacar de sus casillas y lo transforma. Y las máscaras las hizo de papel maché abultadas. Utilizó las personas porque los pétalos de un girasol representan

muchos movimientos por sus nervaduras y su estructura y una persona puede manifestar los cambios tanto físicos, como sentimentales, en una negociación no siempre se gana. El líder lo representó con extremidades en repujado (lámina de aluminio) porque es una representación de fuerza y fortaleza y lo distingue de todos los demás. Tuvo que investigar los logos de cada periodo para plasmarlos en el mural y son los que están arriba. Su inspiración fue Orozco, los colores estridentes de este muralista mexicano. Él considera que su estilo es arte naif: entre figurativo y naif. El mural en total mide 33 mts<sup>2</sup> (11\*3). Usó el pincel más grande de 18 pulgadas para los detalles.

**Chávez Ríos, Víctor Manuel; 29 de noviembre de 2024, comunicación personal**

Agradecemos tu disposición como Secretario de Asuntos Culturales 1987-1989 y comenzaré con una entrevista semi-estructurada, la cual iremos dirigiendo de acuerdo a lo que te parezca más relevante:

1.- ¿Cuál consideras que es la importancia de la producción y difusión cultural en un sindicato?

De vital importancia. Aunque no se le ha dado esa relevancia, creo el que arte y la promoción de la cultura es inherente al quehacer de los docentes. Los maestros siempre han tenido una gran capacidad de propuestas respecto de la cultura, no sólo entre sus agremiados, sino en el entorno inmediato.

2.- ¿Por qué supones que no se le da importancia?

Se le asigna más importancia a otras cosas y la cultura la dejan como un tema complementario. Cuando obtuve el cargo sólo había presupuesto para compra de textos sindicales, adquisición de videos, de cassettes y había un video club pequeño para sus agremiados. Tuve que generar nuevas propuestas.

3.- ¿Cuáles fueron tus actividades primordiales?

Sí debo reconocer que se me apoyó para organizar muchas cosas, como conciertos, presentación de artistas, cantantes o compositores de renombre, puestas en escena de teatro y otros espectáculos, lecturas de poesía, etc.

4.- ¿Qué eventos realizaste?

Presentamos una colección de libros del sindicato en conjunto con el taller que coordinaba el Mtro. David Ojeda. También estaba en el equipo Crescencio Sánchez Pérez. Compaginamos un trabajo con la editorial Boldo Climet Editores de Nuria Sánchez. La colección se llamaba El Pez Soluble. Era de poemas y cuentos.

Participó Luis Humberto Crostwhite que después fue premiado por Alfaguara, Miguel Ángel Chávez y Joaquín Cosío, galardonado. El Mtro. David Ojeda presentó un libro de Silvia Plat. Hubo presentaciones de cada libro en San Luis Potosí, en Querétaro, en el MUNAL, etc.

5.- ¿Qué otros eventos promovieron?

Musicales con Sergio Vitier (uruguayo); Pablo Milanés vino por primera vez, se presentó en el Marcelino González y tuvimos lleno completo, pero esto fue porque nos relacionamos con la Asociación Nacional de Autores y Compositores, tuvimos el apoyo de Armando Adame, el Coordinador de Difusión Cultural de la Universidad y, por supuesto, el Instituto Zacatecano de Cultura (IZC) que coordinaba Álvaro Ortiz Pesqueira. Asistió el Gobernador Genaro Borrego. La segunda vez que vino (Pablo Milanés) fue en la Plaza de Armas. En los 80 nunca había habido una presentación así. Participé en el equipo de Genaro Borrego como Coordinador Operativo de eventos en la Plaza de Armas a donde vino Eugenia León, Tania Libertad y Oscar Chávez. También se promovió la obra de teatro “Cena de Matrimonios” con Jorge Ortiz de Pinedo y trajeron a la crotalista Pilar Rioja y a José Alonso en “Sida, así es la vida”. En el SPAUAZ el objetivo era robustecer la presencia de la Universidad, no solo como ente de lucha, sino que los profesores también teníamos propuestas culturales.

6.- ¿Cuál sería tu mensaje final?

Los profesores de la UAZ somos un factor determinante en la ciencia, la literatura, las obras plásticas. Hay gente que viene de otros lados y eligen la UAZ como su *Alma Mater* y se quedan, como Emilio Carrasco. Muchos artistas que llegaron antes de que existiera la escuela de música. El Mtro. Félix Villanueva, con sus conciertos de los jueves; Esther Cárdenas con la que se organizaron presentaciones y Ferias de libros. El docente tiene un arraigado fervor por la defensa y la contribución a la cultura.

**Viramontes Cabrera, Sonia;<sup>5</sup> 28 de enero de 2025, comunicación personal**

1.- ¿Cuál crees que haya sido la visión histórica de la Secretaría de Actividades Culturales en el SPAUAZ?

---

<sup>5</sup> Esta entrevista fue a base de la exposición de tres preguntas, mismas que la Dra. Viramontes hizo favor de responder de manera escrita, y cuyas respuestas son transcritas de manera literal con su consentimiento. Actual Secretaria de Actividades Culturales (COMITÉ-2023-2026).

Yo no era universitaria todavía cuando nació el SPAUAZ, pero por las conversaciones que he sostenido con gente que lo fundó y la escasa literatura que hay sobre el tema, me parece que la visión con que nació la institución sindical se fue diluyendo con el tiempo. Este espacio surgió en el Comité Ejecutivo con la intención de que los sindicalizados enriquecieran su cultura desde varios ámbitos, en la creencia de que además de la educación sindical en la que debía trabajarse, la formación en las humanidades enriquece a los hombres y su capacidad de análisis, discusión y debate.

No me cabe la menor duda de que los hombres cultos discuten y argumentan con más altura sobre cualquier tema, de forma que la creación de una secretaría que estuviera atenta a realizar actividades culturales que contribuyeran al crecimiento cultural se vería reflejado en una defensa más informada de todo lo que implica ser sindicalizado y tener una contratación colectiva. En un ideal, tal vez muy romántico, se creyó que los sindicalizados, entre más cultos, estarían altamente sensibilizados para enfrentar el acoso laboral, viniera de donde viniera.

El asunto fue que el SPAUAZ se fue desvirtuando en comités ejecutivos que no sólo no defendían la contratación colectiva, sino que se traicionaba abiertamente a los sindicalizados en alianzas poco claras con la rectoría. Y en lugar de trabajar en favor de los integrantes de la institución sindical a través del trabajo colectivo y organizado en el Comité Ejecutivo, éste se disgregó en 11 espacios con escritorios diferentes, en los que cada uno a su criterio, hacía lo que pensaba que debía hacer, y por iniciativa de alguno de ellos empezaron a darse talleres de pintura, de dibujo, de bailes de salón, de ajedrez, etc., considerando con ello que se cubría esa responsabilidad. De modo que, para responder puntualmente a la pregunta, puedo decir que no hay una visión histórica de la Secretaría de Actividades Culturales, sino acciones particulares que a criterio de las personas que han ocupado ese espacio, espontáneamente se han hecho.

2.- ¿Qué hubieras propuesto en todos estos años de manera personal?

Por supuesto que la pregunta sólo puede responderse desde un supuesto imaginario, porque desde que se fundó el sindicato, se redactaron las reglas para que el Comité Ejecutivo fuera cambiando con el objetivo de no generar una casta de funcionarios sindicales que se despegaran del trabajo en la defensa de la contratación colectiva. El cambio de personas no ha generado en automático una conciencia sindical, y yo creo que en muchos periodos se ha fracasado de manera

más peligrosa con la designación de algunos universitarios que abiertamente se han entregado a la política patronal.

Pero si yo hubiera tenido injerencia en definir lo que era necesario para engrandecer la cultura de los sindicalizados, sin duda haría lo que estoy haciendo ahora, abrir un espacio de reflexión sobre la naturaleza del arte que nos permita analizar, profundizar y discutir cómo es que el arte está más cerca de la vida de lo que creemos. Quitar prejuicios sobre las obras artísticas, sus funciones y sus procesos de creación, no sólo incrementa el conocimiento sobre la disciplina artística, sino que genera valores muy auténticos para el flujo.

No tengo la menor duda de que la liberación artística nos abre la mirada hacia lugares y perspectivas muy interesantes que ayudan a fortalecer las convicciones personales y políticas. Habría colaborado para organizar en colectivo el trabajo del Comité Ejecutivo, para que, en lugar de fragmentar las fuerzas como frecuentemente se hace, se convirtiera en una máquina con los engranajes bien aceitados. Otro ideal romántico desafortunadamente.

3.- Conociendo el contexto cultural del Estado en materia cultural ¿qué crees que se necesita implementar para que los sindicalizados enriquezcan su cultura realmente?

Nuestro espacio cultural es vasto y muy interesante, la multiplicidad de disciplinas que se abordan desde las diferentes áreas en que nos organizamos le dan un horizonte muy amplio de conocimientos a cualquier sindicalizado interesado en su contexto, el ofrecimiento de actividades académicas y culturales dentro de la universidad y fuera de ella en el estado es extenso. Todo esto contribuye a constituirnos como personas medianamente informadas, el asunto con un abanico tan amplio de cosas por ver y hacer, es que puede dar lugar a un paseo muy superficial por cada una de estas actividades. La responsabilidad que tenemos como académicos especializados en una rama o en una disciplina es la de mostrar con claridad meridiana dónde está el punto de profundidad, que el aprendizaje en nuestra área modifique realmente la mirada de las personas en un tema que no corresponde a su dominio.

Esta tarea complicada se explora desde la experiencia de cada uno, yo lo he hecho desde mi trabajo como docente en materias sobre arte y filosofía, haberme dedicado tanto tiempo a eso me ha abierto los ojos sobre una serie de creencias falsas que circulan sobre el arte y que deben desmentirse por el bien del arte y de quien se acerca a él con interés. El diplomado en Apreciación y Crítica

de Arte que comparto desde hace más de un año en el SPAUAZ me parece que no sólo abre una veta de trabajo que no se había abierto en el sindicato, sino que ha generado un espacio de reflexión profunda sobre la naturaleza del arte, que ha cambiado la manera de mirar las cosas en los que asisten, y que sin duda ha fortalecido los procesos de deliberación que emprendemos sobre el arte y la cultura. Las formas de comprensión y de discusión en el diplomado salpican de manera positiva la vida de las personas que concurren a él, por lo que yo diría que más actividades como ésta hacen falta en nuestro sindicato. Aprovechar el conocimiento de nuestros académicos es algo que podemos explorar de una manera más provechosa desde lo sindical.

## **Conclusiones**

A partir de estas notas puede afirmarse que las entidades sindicales disponen de la facultad de visibilizar un mundo de posiciones sobre la realidad a través del ejercicio de la investigación, la práctica, la difusión y la divulgación del arte. En tanto que éste posibilita al individuo para contemplar y entender al mundo desde distintas aristas, con la ventaja de que a partir de sus signos y significados —en el marco de la vida sindical— se despliegan perspectivas políticas que permiten abstraer las necesidades humanas y las conciencias colectivas, materializándolas en la acción sindical. En este breve informe de las actividades culturales de la Secretaría de Cultura del SPAUAZ, se percibe de entrada el cumplimiento de un mandato de incluir actividades culturales en los años 80, aunque éstas fueran esporádicas y —dado que había poco presupuesto— concertar voluntades con otras instancias a fin de realizar eventos para los agremiados y satisfacer sus necesidades recreativas y de esparcimiento. Lo que se observó en la década de 1999 a 2017 fue que de acuerdo a las tendencias del secretario de cultura los eventos se iban sucediendo de manera natural, aunque sin descuidar la parte sustancial correspondiente a la formación del agremiado mediante talleres permanentes. El SPAUAZ poco a poco fue cobrando fuerza financiera y un prestigio entre los universitarios para propiciar colaboraciones con otras instituciones locales y externas al estado. Dependiendo un tanto de la capacidad de agencia de cada secretario se abrirían las posibilidades de formalizar eventos de envergadura e impacto estatal. Puede decirse que había grupos musicales de la propia universidad que tenían su espacio en el SPAUAZ, pero también hubo secretarios que

le imprimieron su sello propio a las actividades, puntualizando convenios con instancias de otros estados. No encontramos organizaciones de grandes congresos o coloquios, pero sí de círculos de lectura, ciclos de conferencias, etc. Con respecto al papel de la mujer en este espacio, el amable lector habrá constatado que nunca hubo una Secretaria de Actividades Culturales hasta este comité. El periodo de Alejandro García Ortega asoma la participación de Rocío Flores Zúñiga (2002-2005) y queda constancia de que fue una suplente muy activa, pero los archivos arrojan un diálogo y una demanda constante de esta maestra que pocas veces tuvo eco en el Secretario General o en el de Finanzas. Por otra parte, entre los organismos con los cuales hizo mancuerna el SPAUAZ se encuentra la librería André-a; pero sólo unos cuantos sabemos que era la maestra Esther Cárdenas quien sostenía el peso de las presentaciones de libros, los eventos y la organización y difusión de los mismos. El propio Dr. Víctor Chávez narra que con ella se organizaron presentaciones y Ferias de libros. Un dato sintomático de “la visión” del autor del mural es que “En el lado derecho (con las mujeres) representa las prestaciones que son muy atractivas para el trabajador y las jubilaciones tranquilas”. Su visión masculina sobre la mujer supuso que ésta conlleva dos cualidades que son importantes para el hombre (el sindicalizado): la belleza y la tranquilidad, mientras que el hombre despliega la fuerza y el arrojo. A lo largo de la crónica también se observó que las actividades “menores” o arraigadas a las tradiciones como la celebración del Día de Muertos se dejaron en manos de maestras como es el caso de Fabiola Rodríguez López quien se ocupaba de la celebración de Día de Muertos en la Preparatoria I. Si bien hay un momento importante que coincide con la gubernatura de la Lic. Amalia García y que fue la organización del Encuentro Nacional Feminista 2010 en el Palacio de Convenciones, fue entonces que comenzó a visibilizarse con más fuerza la participación pública y colectiva de la mujer vinculada al sindicato. Más recientemente el Dr. Rubén Esteban Villegas Aguirre (periodo 2021-2022) comenzó a ofrecer reflexiones sobre el tema de la violencia y programas con perspectiva de género; pero es hasta esta administración que el sindicato, con la participación de cinco secretarías mujeres —es decir el 50%— además de la Secretaria General, demuestran que con gran responsabilidad asumimos nuestro importante papel en la universidad a través del Sindicato. Esto se convierte en un reto, para no dejar caer la oportunidad de seguir conservando la paridad en materia de género y que exista este diálogo constante, frecuente e inteligente entre las fuerzas políticas y laborales.

En resumen, los eventos que cada año se repiten como un gesto de identidad son el Día Internacional de la Mujer, la conmemoración del 2 de octubre y el concurso de Altares del Día de Muertos, para lo cual el SPAUAZ otorga un premio a la mejor exposición. El arte y la cultura, así como el tiempo dirigido al ocio y el uso del tiempo libre son necesidades humanas que, sin duda, están en la epidermis de los agremiados al sindicato y sin las cuales verían minado su crecimiento espiritual y su tendencia a la sociabilidad. Además, es preciso insistir en que la visión del arte personifica un proceso de concientización política. Sin duda, este recuento propone una serie de desafíos y oportunidades futuras de la cultura sindical en el SPAUAZ en tanto que constituyen una parte sensible del agremiado y la agremiada en la vida universitaria para manifestarse abiertamente ante la sociedad. Esta entrega —no obstante— sólo es una invitación a seguir registrando y explorando las labores culturales de nuestro sindicato para localizar códigos que nos hablen de un espíritu comunitario acorde a los contextos emocionales e intelectuales que nos identifican.

## Referencias

Fondo: Archivo Histórico del SPAUAZ (Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas), Serie: CE-Secretaría de Asuntos Culturales, Sub-serie: Misceláneo, Caja 5/M6N4.

Martínez-Arteaga, P. & Montserrat del Rocío Martínez Acuña, *et al.* (2020) *45 aniversario de la fundación del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas; reflexiones, preocupaciones, cavilaciones y algo más...*, Editorial del SPAUAZ.

Villegas, Rubén (2021-2023). Actas de Informes de la Secretaría de Asuntos Culturales.

# NUEVOS RETOS PARA LA COMUNICACIÓN SINDICAL

*Jael Alvarado Jáquez*

## Introducción

Históricamente las acciones sindicales han sido los mecanismos que han permitido condiciones laborales más justas, así como la defensa y reivindicación de los derechos de las y los trabajadores. En el contexto actual de globalización, digitalización, transformación estructural del trabajo y desmovilización de sus agremiadas y agremiados, los sindicatos enfrentan grandes retos para mantener su relevancia e impacto social y para cumplir cabalmente con sus objetivos. Uno de los desafíos que se le presentan al sindicalismo en nuestros días es la construcción de mejores estrategias de comunicación al interior y al exterior de la organización sindical, enfocados en la transmisión de la información de una manera pertinente, clara, objetiva y plural, fortaleciendo y favoreciendo la participación de las y los agremiados en la vida sindical, al tiempo que generen una imagen positiva de la asociación laboral que suponga un contrapeso a los medios de comunicación corporativa, que frecuentemente presentan una imagen negativa de las acciones sindicales. Este artículo tiene como modesto afán explorar algunos aspectos que deben ser tomados en cuenta para que los sindicatos adopten nuevas, y tal vez mejores, formas de comunicar.

## Comunicación humana

El estudio de la comunicación, en tanto proceso social y cultural, ha desarrollado una tipología para describir las formas y situaciones en las que tiene lugar el proceso comunicativo, de acuerdo con los canales empleados para la interacción, la distancia física entre los interlocutores, el número de individuos que participan en el proceso, etc. Teniendo esto en cuenta, el acto de comunicación puede ocurrir en tres formas:

- De un modo interpersonal, que es la comunicación cara a cara: el constituyente esencial de los procesos de socialización y de configuración de la personalidad individual. Supone una acción mutua entre los individuos que participan en ella y “precisa de una referencia espacio-temporal común entre los participantes”. (Higartúa & Humanes, 2004)

- Un modo interpersonal, pero mediado por alguna forma de tecnología, en donde los individuos ya no comparten un mismo espacio y tiempo e intercambian mensajes a través de dispositivos tecnológicos.
- Mediática, es decir, que se vale de medios técnicos para hacer llegar al mismo tiempo un mensaje idéntico a un gran número de personas. (Higartúa & Humanes, 2004, p. 51)

La comunicación mediática comienza a configurarse en los siglos XV y XVI con la invención de la imprenta y su uso para la difusión de ideas, que coincide con un proceso de transformación social que supondrá el advenimiento de la industrialización y la modernidad hasta llegar a la proliferación de los medios de comunicación electrónicos como la radio y la televisión. Marshall McLuhan ha descrito esta omnipresencia de los medios electrónicos como una expansión del sistema nervioso humano, que abarca todo el planeta y anula el espacio y el tiempo (McLuhan, 1994, p. 25). La acción de los medios de comunicación ha sido un poderoso agente de transformación cuyos efectos en el desarrollo social y la cultura, en las personas y en las colectividades, es muy profundo porque influye en nuestra forma de conocer, de dar sentido a la realidad y de interactuar con otros (p. 52). Para McLuhan (1994), la edad electrónica “es literalmente una época de iluminación” en donde los fenómenos de producción, consumo y adquisición de conocimientos confluyen por los mismos canales (p. 355).

Finalmente, en el primer cuarto del siglo XXI nos encontramos presenciando el ascenso de los llamados “nuevos medios”, impulsado en el plano tecnológico por extraordinarios avances: la microelectrónica, los satélites, la fibra óptica, y la digitalización. Actualmente, al conjunto de redes, terminales, servicios y dispositivos que permiten el intercambio inmediato y abundante de información se les denomina “nuevos medios” y conviven con los llamados “medios tradicionales”: prensa, radio, televisión, entre otros. Esta convivencia propicia en nuestro entorno un flujo permanente de información hipermediatizado que es “complejo, conectado, colaborativo, inmersivo, dinámico, abierto, multifactorial y multivariable” (Campos-Freire, 2015, p. 443). En los últimos años, las redes sociales, han transformado radicalmente la forma en que la población se informa acerca de temas de cultura, salud, política o problemas sociales. La disposición inmediata de información, en una amplia diversidad de dispositivos, de acceso casi gratuito supone un gran avance para la comunicación humana.

## Comunicación sindical

Los sindicatos, grupos de trabajadores y trabajadoras que se organizan para el apoyo mutuo y la acción colectiva. En una sociedad que se precie de ser democrática, la existencia de los sindicatos es un necesario contrapeso al poder económico y político de las y los patrones: la organización sindical sigue siendo la mejor forma de garantizar la protección política y la defensa de la clase trabajadora. La pertenencia al sindicato sigue siendo para las y los agremiados la mejor forma de garantizar la defensa de sus derechos laborales en la búsqueda de mejores condiciones para su vida y su desarrollo; para Fred Glass, la afiliación a una organización sindical también es una forma de dignificación del trabajo (Glass, 2013, p. 6).

En el contexto laboral actual, caracterizado por la incertidumbre laboral manifiesta en “la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, ‘inempleables’, desempleados o empleados de manera precaria, intermitente” (Castel, p. 13), situaciones a las que se suma el agotamiento de los sistemas de seguridad social y la disminución salarial, los sindicatos enfrentan grandes retos para mantener su relevancia y efectividad. Uno de estos desafíos es lograr una comunicación más eficaz, tanto al interior de la organización como hacia su exterior.

Las formas que elija la organización para compartir la información son cruciales para el cumplimiento de los objetivos para los que fue creada: propiciar la reflexión y la movilización de sus integrantes, emprender la defensa de los derechos de los trabajadores y construir alianzas estratégicas con otros actores sociales.

Por otro lado, los espacios de comunicación generados por los sindicatos son valiosos en la medida que le dan voz a las y los trabajadores, convirtiéndose en foros para la resistencia y la dignidad. Al tener oportunidad de escuchar las experiencias de lucha grupales, otros trabajadores pueden darse cuenta de que “su experiencia no coincide con las promesas que los empleadores y la sociedad (por ejemplo, en lo que respecta a la movilidad social ascendente). Tales contradicciones pueden motivar la organización y la acción” (Cloud, 2017, p. 8).

## Comunicación Sindical Interna

La comunicación entre los órganos ejecutivos de la organización sindical y los agremiados de la misma es vital para construir una identidad organizacional y para darle al sindicato cohesión, vigor y capacidad de lucha (MTEySS, 2023). La comunicación interna también es imprescindible para consolidar la confianza entre todos los integrantes de la organización y para propiciar acciones informadas.

En los organismos internos de prensa del sindicato recae, generalmente, la responsabilidad de generar los canales de comunicación y de diseñar las estrategias de difusión a través de los cuales secretarías/os generales, las delegadas/os y las bases puedan acceder a la información de manera sencilla y rápida, enfatizando en todo momento la identidad organizacional (MTEySS, 2023).

En nuestros tiempos, a los órganos de prensa de las organizaciones sindicales se les exige que la información interna que se genera en las actividades sindicales sea adaptada a la velocidad y la inmediatez de los medios digitales: redes sociales, servicios de mensajería instantánea, etc. El uso de estas herramientas se ha vuelto una necesidad de la vida moderna pues supone diversas ventajas:

- Permite una rápida difusión de la información a través de distintas vías, formatos y estilos.
- Fomenta la participación, la acción y la opinión de todos los integrantes de la organización.
- Estimula el activismo digital a través del cual la acumulación de pequeñas acciones pueda tener un impacto social y ser el primer paso para otras formas de movilización (Maiedah Jalil, 2020).
- Permite la aplicación de encuestas y sondeos rápidos.

Entre los problemas que deben superar los órganos de comunicación internos del sindicato se encuentra el de la centralización en el control de los contenidos: “las tensiones pueden surgir cuando este control es desmedido o pretende totalizar la comunicación reduciendo los márgenes de maniobra, iniciativa o creatividad por parte de quienes la llevan adelante” (Robledo, 2017, p. 8). Estas situaciones se pueden resolver estableciendo comités editoriales que decidan sobre las formas de emisión y los contenidos que se compartirán con los agremiados; una desventaja de esta estructura es la ralentización en la toma de decisiones y la capacidad de respuesta del órgano ejecutivo.

## La comunicación sindical externa

La relación entre los sindicatos y la sociedad ha sido históricamente compleja. En algunos contextos, los sindicatos han sido estigmatizados por los medios de comunicación o por las fuerzas políticas, que los presentan como organizaciones conflictivas o anacrónicas. Esta desconfianza generalizada ha afectado la percepción pública de los sindicatos y sus integrantes, dificultando el establecimiento de relaciones de confianza con la sociedad.

Los medios de comunicación, especialmente los tradicionales, tienden a cultivar en su audiencia una idea más bien negativa sobre los sindicatos y sus acciones. Por ejemplo, cuando se habla de una huelga por lo general se aborda el tema como si fueran “malas noticias” (Gunster, 2018). En un ensayo sobre la comunicación y las organizaciones laborales, Cloud (2017) plantea que “tanto empleadores como trabajadores construyen narrativas que le dan sustento a sus propias actividades” (p. 4), casi siempre en condiciones de desventaja para los trabajadores, toda vez que los empleadores usarán su capacidad económica para manipular y controlar la opinión pública convirtiéndose en la voz hegemónica ante la sociedad (Cloud, 2017, p. 4).

Por su parte, Shane Gunster, en un estudio sobre la percepción pública de una huelga de docentes en Canadá, señala que es bastante común que cuando un sindicato de maestros se va a paro demandando mejores salarios y condiciones de trabajo dignas, la prensa se vuelque a difundir comentarios y notas sobre el sufrimiento de los alumnos y la frustración de los padres de familia; por otro lado, los medios evitan la difusión de historias que pudieran explicar el descontento de los docentes y la necesidad de una mejor dotación de fondos a un sistema educativo: relatos que podrían ayudar a la solidaridad del público con el gremio en pie de lucha (Gunster, 2018).

Apoyándose en la desconfianza que ellos mismos han construido, los medios de comunicación consiguen convencer una y otra vez al público de que las luchas de los sindicatos no buscan un bien común y, por lo tanto, éste no puede entenderlas como luchas propias (Bekken, 2005). Los medios corporativos buscarán la manera de descalificar a los dirigentes sindicales y de reducir la combatividad de los agremiados tildando sus intenciones de egoístas o sectarias. Jon Bekken, en su análisis sobre los medios corporativos y el sindicalismo recupera al respecto una cita del escritor Upton Sinclair: “Siempre que exista un conflicto entre los

trabajadores y el capital, la prensa estará, abierta o secretamente, a favor del capital” (Bekken, 2005, p. 72).

En este contexto, un reto mayúsculo para los sindicatos es el de encontrar formas de contrarrestar estos estereotipos y trabajar en su imagen pública, transmitiendo no sólo su rol de defensa de los derechos laborales, sino también su contribución al bienestar general de la sociedad. Esta labor cobra aún mayor importancia si consideramos que las nuevas generaciones, que en muchos casos no tienen una relación directa con los sindicatos ni con los modelos laborales del pasado, perciben a estas organizaciones como obsoletas o desconectadas de sus necesidades. La tarea de los sindicatos no es sólo mantener su relevancia, sino también renovar su discurso para atraer a estos nuevos trabajadores y demostrar que los valores sindicales siguen siendo pertinentes.

Martínez (2018) propone una serie de estrategias que pueden emprender los organismos sindicales a través de sus coordinaciones de prensa para ayudar a revertir la mala opinión pública:

- Comunicar por fuera del conflicto generando narrativas propositivas, de conciliación y con buen humor.
- Trabajar sobre información útil, que les sirva a los agremiados y al resto de la población.
- Innovar en el discurso, agregando elementos narrativos, estéticos y discursivos que puedan sorprender e impactar al público.
- Realizar campañas sociales y fomentar la discusión pública. (s/p)

Una adecuada estrategia de comunicación será de gran importancia para ganar credibilidad y confianza por parte de la sociedad, y sembrarán en el imaginario público la percepción de que la organización sindical no es un problema, sino una solución (Martínez, 2018).

Glass (2003), por su parte, propone un modelo de comunicación sindical que articule al mismo tiempo la educación, la organización y la difusión. Para Glass es importante que el sindicato no entre en el juego que proponen los medios corporativos, sino que desarrolle estrategias de difusión basadas en las historias y experiencias de sus agremiados, ya que “los trabajadores son expertos en sus propias vidas” (p. 7). Glass también propone la creación de una red de agencias de información independientes donde se promueva la cultura laboral y la educa-

ción sindical. “Se debe entender que la comunicación sindical no es privilegio de los/las periodistas. Es una cuestión de justicia social que atañe a todos/as los/as trabajadores/as, a todos los ciudadanos” (CSA, p. 17)

Las acciones que se emprendan en favor de mejorar la imagen pública del sindicato, finalmente, trascenderán en la dignificación de los afiliados (Martínez, 2018) fortaleciendo con ello su confianza en la organización.

## **El desafío de la desinformación y las *fake news***

En la actualidad las noticias falsas y la desinformación se propagan de forma rápida y alarmante a través de las redes sociales y otros canales digitales. La falsificación de noticias es peligrosa en tanto “supone un riesgo de descohesión y polarización dentro de la sociedad puesto que cada tribu al ostentar ‘su verdad’ no tiene intención de poner en riesgo su forma de pensar” (CNDH, 2019, p. 13), lo que cierra los canales para el diálogo y el entendimiento entre personas, organizaciones y comunidades. Este fenómeno afecta a los sindicatos en términos de su reputación y dificulta el acceso a información clara y precisa a sus afiliados sobre los derechos laborales, los logros sindicales y las campañas en curso. También contribuye a la imagen negativa del organismo laboral ante la sociedad.

Para combatir la desinformación, las organizaciones sindicales deben esforzarse en desarrollar una comunicación efectiva que no sólo informe, sino que también combata la desinformación. Para ello, deben adoptar estrategias de comunicación basadas en los principios de precisión, independencia, equidad, confidencialidad, humanidad, responsabilidad y transparencia en la emisión de mensajes (UNESCO, 2020). Es esencial que utilicen todas las herramientas disponibles, nuevas y tradicionales, remotas y presenciales, para presentar información de forma clara y convincente, desmintiendo rumores y ofreciendo una visión equilibrada pero crítica de los temas laborales.

Entre las conclusiones de un estudio encabezado por Werner Nienhüser sobre la percepción social que generan los sindicatos en un grupo de personas, de diversas edades, que se informan a través de las redes sociales, se afirma lo siguiente:

En el mejor de los casos, podría decirse que quienes dependen en gran medida de las redes sociales e internet son más pro-sindicales, aunque dudamos en ser muy dogmáticos al respecto. Puede ser simplemente que los trabajadores menos aislados y más

expuestos a la información de cualquier fuente tengan una inclinación más positiva hacia los sindicatos. Aun así, las redes sociales e internet parecen tener potencial para un uso más persuasivo por parte de los sindicatos. (Nienhüser *et. al.* p. 66)

La desinformación, por otro lado, no prospera cuando llega a oídos preparados y atentos: la alfabetización mediática de los agremiados de un sindicato es estrictamente necesaria para la aplicación de herramientas de verificación de datos, comprobación de hechos y denuncia de las *fake news*. Esto lo revisaremos mejor en el próximo apartado.

## **Capacitación en comunicación digital**

La comunicación digital exige nuevas competencias y habilidades en todos los campos del quehacer humano. En el ámbito de la organización laboral, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) “constituyen indudablemente un reto para avanzar en la democracia sindical, con trabajadores más participativos y con mayores exigencias de transparencia sindical y de mayor fluidez en la relación entre las estructuras del sindicato” (Navarro, 2017, p. 51). Los sindicatos deben procurar la alfabetización mediática de sus afiliadas y afiliados, estimulando la participación en cursos y talleres para el uso de herramientas digitales y en el desarrollo de estrategias de comunicación en línea. Esto no sólo implica saber utilizar con responsabilidad y buen juicio las plataformas, redes sociales y servicios de mensajería instantánea, sino también entender cómo crear contenido visualmente atractivo, cómo gestionar campañas de difusión digital y cómo analizar los datos de interacción para ajustar mejores estrategias.

Resulta trascendental que el estilo de comunicación del sindicato mute desde la forma tradicional de comunicación “de organización a persona” a otra que prime la comunicación “de persona a persona”. Para ello es trascendental el desarrollo de habilidades y competencias digitales en la población trabajadora y en sus potenciales representantes. (Jalil, 2020, p. 148)

Las dirigencias sindicales deben reconocer que la comunicación en línea no es solo una cuestión de estar presentes en redes sociales, sino de comprender cómo funciona cada plataforma, cómo interactuar con la audiencia de manera efectiva

y cómo utilizar los algoritmos a su favor para ampliar su alcance. Para ello, será clave establecer equipos especializados en comunicación digital dentro de los sindicatos, que se encarguen de la creación de contenido y de la gestión de las relaciones en línea.

### **Adenda: la huelga en el SPAUAZ, recriminaciones y violencias mediáticas**

Durante el proceso de redacción y revisión de este artículo el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, por sus siglas: SPAUAZ, estalló en huelga exigiendo de la Rectoría de la Universidad el resarcimiento de numerosas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo. La huelga se mantuvo por 22 días, durante los cuales los medios de comunicación nacionales y locales, tradicionales y en línea, hicieron una intensa cobertura tanto de las acciones sindicales, como las de la Administración Central. Como se ha mencionado antes en este artículo, mucha de la información surgida de los medios corporativos locales tendió a señalar los perjuicios que ocasionaba la huelga en la comunidad estudiantil (Alvarado), el comercio local (Lara) y distintas actividades deportivas y culturales locales (Román). En general, las notas periodísticas presentaban solamente los aspectos negativos de la huelga sin agregar una opinión opuesta, favorable a la lucha sindical o que colocara como contrapeso los beneficios sociales del movimiento huelguístico.

Las redes sociales también fueron espacios donde los integrantes de la comunidad universitaria externaron sus puntos de vista a favor y en contra de la huelga. Las transmisiones en vivo de los diversos procesos sindicales que condujeron al estallamiento de la huelga y del posterior desarrollo de las mesas de negociación con la Rectoría de la Universidad Autónoma de Zacatecas, atrajeron una atención masiva. La grabación de la primera mesa de negociación, que puede ser vista en la página de Facebook del SPAUAZ, registra 59,000 reproducciones al 25 de marzo de 2025; la casilla de comentarios del video registra alrededor de 200 entradas. La publicación de las negociaciones no sólo constituyó un ejercicio de transparencia que propició una buena imagen del sindicato y de las y los integrantes de su Comité Ejecutivo, sino que permitió la emisión libre de opiniones de la comunidad universitaria y la sociedad acerca del movimiento huelguístico (SPAUAZ, 25 de marzo).

Sin embargo, puesto que “la estructura de la red y su libertad de acceso, libertad de emitir mensajes, la globalización de la misma y la inmediatez, configuran una herramienta de comunicación enormemente eficaz, pero a la vez extraordinariamente peligrosa” (Jaramillo-Hurtado, p. 1394), muchas publicaciones de las redes sociales se convirtieron en espacios para descalificaciones y hostilidades, como es de esperarse en el marco de una confrontación político-laboral.

Un aspecto que requiere de seguimiento y mayor análisis es la violencia política en razón de género detectada en muchas publicaciones aparecidas en páginas de redes sociales creadas por colectivos opuestos al sindicato. Entendemos la violencia política en razón de género a las acciones u omisiones que se “dirigen a las mujeres por ser tales, las cuales tienen un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionalmente, y se efectúan con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales, incluyendo el ejercicio del cargo” (Elizondo, p. 15). Las páginas mencionadas, en su mayoría creadas al inicio del periodo de gestión del Comité Ejecutivo que actualmente encabeza el sindicato y que comprende de mayo de 2023 a mayo de 2026, se han enfocado en la creación e impulso de “campañas negras” destinadas a descalificar el trabajo de la secretaria general del SPAUAZ, Jenny González Arenas, y de las integrantes femeninas del Comité Ejecutivo. Las publicaciones que aparecen en estas páginas son principalmente infografías e imágenes que hacen menoscabo de la capacidad de gestión sindical de las mujeres (argumentando que son manipuladas por actores políticos ajenos al sindicato, y de género masculino), ofenden, desinforman y han llegado a violar la privacidad de las integrantes del Comité Ejecutivo (Souza & Varón, 2020, p. 10).

Al terminar la huelga el SPAUAZ publicó en sus redes sociales una serie de videos donde la mayoría de los integrantes del Comité Ejecutivo exponía los logros conquistados en el movimiento. Las páginas de “campaña negra” presentaron capturas de pantalla de estos videos agregando textos donde exponían una postura opuesta a la expresada en el video. Las únicas publicaciones del sindicato que fueron intervenidas de esa forma fueron aquéllas donde aparecían mujeres, evidenciando que los ataques a la Secretaria y las integrantes femeninas del Comité Ejecutivo no son motivados solamente por diferencias políticas, sino por el odio hacia las mujeres.

Como señalé antes, estas situaciones requieren un mayor análisis, pero consideré importante agregarlo a este artículo para propiciar la reflexión sobre los fenómenos donde convergen las cuestiones de género, el sindicalismo y los medios de

comunicación, apuntando a la generación de espacios para el desarrollo político de las mujeres libre de violencia mediática.

## **Conclusión**

Actualmente las organizaciones sindicales enfrentan desafíos significativos para mejorar sus estrategias de comunicación al interior del sindicato, y a los distintos sectores de la sociedad. La respuesta que se ofrezca a estos retos puede asumirse como una oportunidad para modernizar sus estrategias y estructuras comunicativas, y para adaptarse a un mundo cada vez más digital y fragmentado.

Es esencial que los sindicatos reconfiguren sus métodos de comunicación:

- Utilizando las herramientas digitales o tradicionales adecuadas para alcanzar a determinadas poblaciones.
- Adaptando sus mensajes a las necesidades de los diferentes públicos, y trabajando activamente en la construcción de imagen positiva ante la sociedad.
- Capacitando a sus agremiadas y agremiados, así como al personal que labora en el sindicato en la adquisición de herramientas para el uso eficaz de las redes sociales y servicios de mensajería instantánea, de manera que se conviertan en amplificadores de la información emanada del organismo sindical y contribuyan a detener la información falsa y tendenciosa.
- Generando redes de apoyo para documentar, denunciar y contrarrestar los discursos de odio en las redes sociales del sindicato, y atacando las violencias mediáticas en distintos campos: el administrativo, el jurídico y el de la regulación digital. (Souza & Varón, p. 18)

## Referencias

- Alvarado, Jael (2020). *Manual de procedimientos de la Coordinación de Prensa y Propaganda del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. SPAUAZ.
- Alvarado, Silvia (18 de febrero de 2025). Hay huelga en la UAZ. Sin clases 43 mil estudiantes. *Meganoticias*. <https://www.meganoticias.mx/zacatecas/noticia/hay-huelga-en-la-uaz-sin-clases-43-mil-estudiantes/596375>
- Bekken, Jon (2005). The invisible enemy: Representing labour in a corporate media order. *Javnost-The Public*, 12(1), pp. 71-84.
- CSA. *Manual de comunicación sindical*. Montevideo: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.
- Campos-Freire, Francisco (2015). Adaptación de los medios tradicionales a la innovación de los metamedios. *El profesional de la información*, 24,(4), pp. 441-450.
- Castel, Robert (2002). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós.
- Cloud, Dana (2017). "Labor" *The international encyclopedia of organizational communication*. Scott, C., & Lewis, L., (Eds.). Wiley-Blackwell. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781118955567>
- CNDH (2019). *Reporte sobre las campañas de desinformación "Noticias falsas (fake news)" y su impacto en el derecho de la libertad de expresión*. Comisión Nacimiento de los Derechos Humanos.
- Elizondo, Rafael (2022). *Violencia política de género por internet*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Frías, Patricio (2008). *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Glass, Fred (2003). Amplifying the voices of workers: An organizing model for labor communications. *Labor Studies Journal*, 27(4), pp. 1-16.
- Glass, Fred (2013). *Work, money and power. Unions in the 21st century*. The UC Berkeley Center for Labor Research and Education.
- Gunster, Shane (2008). Listening to labour: mainstream media, talk radio, and the 2005 B.C. teachers strike. *Canadian Journal of Communication*, (33), pp. 661-683.
- Higartúa, Juan José & Humanes, María Luisa (2004). *Teoría e investigación en comunicación social*. Síntesis.
- Jalil, Maiedah (2020). Innovación sindical. Las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva. *Documentación laboral*, (1), pp. 139-152.

- Jaramillo-Hurtado, John Eduardo (2023). *La comunicación de crisis en la web: la hostilidad comunicativa*. MQR Investigar, 7(2), pp. 1391-1407.
- Lara, Ángel (11 de marzo de 2025). Paros, huelgas e inflación afectan ventas de restaurantes. *El Diario NTR*. <https://ntrzacatecas.com/2025/03/paros-huelgas-e-inflacion-afectan-ventas-de-restaurantes/>
- Martínez, María Paula (2018). *Narrar el sindicalismo* [Presentación] [https://mexico.fes.de/fileadmin/user\\_upload/Publicaciones/Narrar el Sindicalismo - MP.pdf](https://mexico.fes.de/fileadmin/user_upload/Publicaciones/Narrar_el_Sindicalismo_-_MP.pdf)
- McLuhan, Marshall (1994). *Comprender los medios de comunicación*. Paidós.
- MTEySS (2023). *Comunicación Sindical*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Navarro, Federico (2017). El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. *Temas laborales, revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), pp. 49-84.
- Nienhüser, Werner. Peetz, David. Murray, Georgina & Troup, Carolyn (2022). Social media, the internet and the crisis of unionism. *Working Paper Forschungsförderung* 262, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Robledo-Pisciottano, Nicolás, et al. (2017). *Sindicatos y sociedad: la comunicación como estrategia*. XXXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Montevideo. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Román, Héctor (19 de febrero de 2025). Huelga en la UAZ dejaría fuera de torneos a sus equipos. *El Sol de Zacatecas*. <https://oem.com.mx/elsoldezacatecas/deportes/huelga-en-la-uaz-dejaria-fuera-de-torneos-a-sus-equipos-21758045>
- Souza, Ladyane & Varón, Joana (2020). *Violencia política de género en Internet. Policy Paper América Latina y el Caribe*. Al Sur.
- SPAUAZ, (17 de febrero de 2025). *Conteo Plebiscito Emplazamiento a Huelga 2025 SPAUAZ* [video] <https://www.facebook.com/SPAUAZ.SPAUAZ/videos/1822260505252674>
- SPAUAZ (25 de febrero de 2025) *Mesa de negociación, etapa de huelga SPAUAZ Parte 1* [video] <https://www.facebook.com/SPAUAZ.SPAUAZ/videos/602643635983888>
- UNESCO (2020) *Periodismo, “noticias falsas” e información. Manual de educación y capacitación en periodismo*. República Dominicana: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Ministerio de la Presidencia de la República Dominicana.

## SEMBLANZAS CURRICULARES

### **Adriana Guadalupe Rivero Garza**

Docente Investigadora del Doctorado en Estudios Contemporáneos y la Licenciatura en Estudios Culturales Mexicanos de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Doctora en Historia por la Universidad Autónoma de Zacatecas y Maestra en Derecho Constitucional-Amparo (Ibero-León) y Estudios de la Mujer (UAM-Xoc). Especialista en Estudios Feministas y de Género (Universidad del País Vasco). Consejera Consultiva del Instituto Nacional de las Mujeres del 2012 al 2016; integrante de la Delegación Oficial Mexicana ante la ONU en la CSW-59 (2015) y Secretaria de las Mujeres del Estado de Zacatecas (2016-2021). Integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Áreas de investigación: Historia de las Mujeres, Transversalidad e Institucionalización de la Perspectiva de Género, Gestión y Políticas Públicas con Perspectiva de Género, Violencia contra las Mujeres y Ciudadanía, Interseccionalidad: Prácticas Legislativas, Movimientos de Mujeres, Violencia Social y de Género.

### **Arlett Cancino Vázquez**

Se dedica a la investigación y la docencia. Desde esos ámbitos se enfoca en los estudios de género, en particular, en la literatura. Tiene experiencia laboral a nivel especialidad, maestría y licenciatura, y como docente en cursos y diplomados sobre enseñanza de la literatura, educación literaria, teoría educativa, corrección de estilo, historia de la literatura, entre otros. Ha sido publicada en libros y revistas internacionales en España y Estados Unidos, así como en publicaciones nacionales. Entre sus publicaciones se encuentra el libro *Sensación de lo ya vivido. Lecturas sobre Amparo Dávila*. Actualmente diseña una metodología de la enseñanza de la literatura desde la perspectiva de género. En su labor como activista combina el ámbito académico y el social como promotora de la lectura. Se desempeña como docente investigadora de la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente y de la Licenciatura en Letras de la UAZ.

### **Armida Concepción García**

Doctora en Estudios Socioculturales por la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Docente investigadora en la Unidad Académica de Estudios del Desarrollo, de la Universidad Autónoma de Zacatecas donde colabora en la línea

de investigación “trabajo, migración y desarrollo”, desarrollando investigaciones desde los estudios del trabajo: trabajo informal, precariedad y formas alternativas de trabajo; políticas públicas y empleo. Actualmente forma parte del comité de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (2023-2026) y del comité organizador de la *International Conference on Political Economy* (ICOPEC). Correo electrónico: [armisgarcia@uaz.edu.mx](mailto:armisgarcia@uaz.edu.mx)

### **Beatriz Marisol García Sandoval**

Licenciada, Maestra y Doctora en Historia por la Universidad Autónoma de Zacatecas. Docente-Investigadora de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, becaria CONACYT en sus estudios de posgrado, y es perfil PRODEP. Docente en el Programa de Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente. Es integrante del CA 184 consolidado *Estudios sobre educación, sociedad, cultura y comunicación*. Ha participado como conferencista y ponente en congresos nacionales e internacionales, y publicado investigaciones sobre historia de la educación, la enfermería desde el siglo XIX en Zacatecas, procesos de aprendizaje del idioma inglés como lengua extranjera, identidad, comunicación y educación patrimonial, cultura organizacional y sobre cine, desde la interpretación de los estudios culturales. Sus líneas de investigación versan sobre procesos de aprendizaje del idioma del inglés, sobre los nuevos conceptos educativos del siglo XIX y su impacto en la educación mexicana del siglo XX y sobre la importancia de las interacciones sociales en los contextos educativos.

### **Brenda Ortiz Coss**

(Fresnillo, Zacatecas, 1983). Licenciada en Letras, Maestra y Doctora en Historia por la Universidad Autónoma de Zacatecas. Colabora con colectivas independientes interesadas en difundir la escritura y el arte femenino en el estado, como Plumas del Desierto e Hijas de la Luna. Fue seleccionada para formar parte de la antología de escritores *Premio Trópico de Cáncer a la creatividad literaria* (2002), de la antología *Y son nombres de mujeres* (2018), de la *Antología 2023 Ganadoras del Primer Concurso de Poesía FENALEM* y *Antología 2024 Ganadoras del Segundo Concurso de Poesía FENALEM*. Ha publicado poesía en la revista *Redoma* y ensayo histórico en revistas y libros colectivos. En 2024 formó parte del Primer Parlamento de las Mujeres Zacatecanas. Actualmente se desempeña como Encargada General del Archivo del SPAUAZ.

### **Enna Maldonado Longoria**

Docente jubilada de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Integrante y fundadora del grupo feminista Mujeres en Lucha, Zacatecas, 1977. Docente de la asignatura Introducción a las Ciencias Sociales en la Unidad Académica Preparatoria de la UAZ. Docente del Laboratorio de Idiomas en la Unidad Académica Preparatoria de la UAZ. Coordinadora de Prestaciones del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, 2008-2011. Certificada en el idioma inglés por el *Trinity College of England*. Integrante de la Red Plural de Mujeres de Zacatecas. Coordinadora de Equidad y Género de la Universidad Autónoma de Zacatecas, 2012-2016. Diplomado “Derechos y Problemáticas de las Mujeres Universitarias”, 2015. Fundadora e integrante del Grupo de Acompañamiento a las Mujeres Universitarias, del 2019 a la fecha.

### **Jael Cristina Alvarado Jáquez**

(Zacatecas, Zac. 1977). Es Licenciada en Filosofía por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) y Maestra en Comunicación y Tecnología Educativa por el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. En 2001 se integra laboralmente a la UAZ como productora de radio en la Coordinación de Extensión. Desde 2004 trabaja para la Coordinación de Comunicación Social de la misma institución en donde se desempeña como conductora, guionista y productora audiovisual. Su trabajo se ha enfocado en la realización de materiales audiovisuales para la difusión de las artes, la ciencia y la cultura entre audiencias infantiles y juveniles. Entre 2017 y 2020 fue titular de la Coordinación de Prensa y Propaganda del SPAUAZ. Recibió el Premio Nacional de Periodismo en 2005; el Premio Internacional del Club de Periodistas de México en 2011 y en 2024; el Premio Estatal de Periodismo Cultural “Juan Ignacio María de Castorena” en 2014, el Premio Estatal de Periodismo “Sergio Candelas Villalba” en 2016 y el Prix Jeunesse Iberoamericano en 2019. Ha recibido la medalla de honor de la Asociación Nacional de Cronistas de Ciudades Mexicanas, A.C. en 2015 y la Presea Gachita Amador en 2019.

### **Josefina Rodríguez González**

Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores Nivel I, cuenta con reconocimiento como Perfil PRODEP, es responsable del Cuerpo Académico Consolidado UAZ-184 “Estudios sobre Educación, Sociedad, Cultura y Comunicación”. Par evaluadora

del Comité de Administración y Gestión Institucional de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), pertenece a la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación. Entre las líneas de investigación que desarrolla están las TIC aplicadas a los procesos educativos, educación ambiental, ciberviolencia, ciberviolencia de género, comunidades virtuales y la comunicación en redes. En la actualidad se desempeña como Docente-Investigadora de tiempo completo en la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

### **Judith Alejandra Rivas Hernández**

(UPN Zacatecas). Licenciada, Maestra y Doctora en Historia-UAZ. Líneas de investigación: Historia de la educación y de la pedagogía en México; e Historia social del trabajo. Autora: *De los procesos de consolidación y ruptura de las mutualistas a los primeros sindicatos en Zacatecas, 1870-1926* (2015); coautora, *Educación para el trabajo, filantropía y asociacionismo. Zacatecas en el siglo XIX* (2017); autora: *Sindicalismo, trabajo, trabajadores y cultura obrera en Zacatecas, 1879-1941* (2019); coord./coautora: *Industrias, empresarios, trabajadores y educación para el trabajo: México y Colombia, siglos XIX y XX* (2019); coautora: “La Escuela Industrial Trinidad García de la Cadena” de Zacatecas (1926-1943)” (2020); *La Historia de la Educación y la Educación Histórica* (2020); *Breves historias de maestras zacatecanas* (2021); *Secularización y laicización de la educación pública en Aguascalientes y Zacatecas, siglos XIX y XX* (2022); *Cuarenteneando. Historias de vida de alumnas y docentes durante la pandemia de Covid-19* (2022); y autora: *¡Yo no pido nada, nunca he pedido nada! ¡A mí todo me viene solo! Eulalia Guzmán Barrón y la escuela de la acción. Un ensayo interpretativo* (2023).

### **Laura Gemma Flores García**

Nacida en Salamanca, Guanajuato, México. Es Licenciada en Historia por la Escuela de Filosofía y Letras de la Universidad de Guanajuato, Maestra en Historia de México por El Colegio de Michoacán, Diplomada en Arte Colonial, Doctora en Historia Colonial por el INAH-UAZ, Maestra en Arquitectura con especialidad en Restauración de Sitios y Monumentos por la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Guanajuato, Master en Tasación de Obras por La Haya. Cuenta con una Estancia Posdoctoral en Estudios de las Religiones en la Universidad Católica de Louvain. Ocupó la cátedra “Miguel León Portilla de Estudios Mexicanos” en la Universidad de Amberes, Bélgica. Fue Subdirectora de

Investigación del Patrimonio en el Instituto Zacatecano de Cultura, Directora de la Casa Municipal de Cultura de Zacatecas, Directora de Extensión Cultural de la Universidad de Guanajuato y Directora de la Unidad Académica de Estudios de las Humanidades de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Actualmente es líder del CA-UAZ-172 Teoría, historia e interpretación del Arte y Presidenta de la Red Internacional de Arte, Cultura y Patrimonio.

### **Mónica Guadalupe Chávez Elorza**

Doctora en Política Pública por el Tecnológico de Monterrey, maestra en Economía Aplicada por el Colegio de la Frontera Norte (Colef) y licenciada en Economía por la Universidad de Guanajuato (Ugto). Es integrante del SNII nivel I, cuenta con Perfil Deseable de la SEP y colabora en el Cuerpo Académico UAZ-CA-134 Capital Global, Desarrollo y Sustentabilidad que se encuentra consolidado. Se desempeña como docente investigadora en el doctorado de Estudios del Desarrollo de la Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de UAZ, sus líneas de investigación son Migración internacional, Ciencia, Tecnología y desarrollo, Género y Políticas públicas. En 2023 es integrante co-fundadora de la Red de Investigación de Feminismos y Desarrollo. Desde 2021 funge como responsable del programa doctoral en Estudios del Desarrollo. Correo electrónico: [monick.elorza@uaz.edu.mx](mailto:monick.elorza@uaz.edu.mx)

### **Norma Gutiérrez Hernández**

Licenciada en Historia y Maestra en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ); Especialista en Estudios de Género por El Colegio de México y Doctora en Historia por la UNAM. Perfil PRODEP. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado “Estudios sobre educación, sociedad, cultura y comunicación”. Recibió la Medalla “Alfonso Caso” otorgada por la UNAM. Es integrante del SNII; del Sistema Estatal de Investigadoras e Investigadores del Gobierno del Estado; del Seminario Permanente de Historia de las Mujeres y Género; de la Sociedad Mexicana de Historia de la Educación (SOMEHIDE); de la Red contra la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior; de la Red Nacional de Académicas Feministas; del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas; Vicepresidenta del 11º Consejo Directivo de la Sociedad Mexicana de Historia de la Educación (enero 2025). Líneas de investigación: Historia de las mujeres y género e historia de la educa-

ción, siglos XIX-XXI. Es Docente-Investigadora en la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente y la Licenciatura en Historia, ambos de la UAZ.

### **Regina Compeán González**

Doctora en Derecho, docente investigadora de base de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” con una antigüedad de 21 años, como tiempo completo más diez horas, titular c, en la Unidad Académica de Derecho con los siguientes grados académicos: Licenciada en Derecho, con la especialidad en Derecho Privado, Maestra en Ciencias en Procuración y Administración de justicia y Doctora en Derecho. Actualmente con perfil deseable PRODEP con renovación de manera consecutiva desde el año 2010 y pertenece al Sistema Nacional de Investigadores SNI. Ha sido presidenta de jurado de exámenes profesionales de grado, con asesoría de tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado. Actualmente cuenta con publicaciones Nacionales e Internacionales en catorce libros como autora principal, como coautora, como editora y como coordinadora en la elaboración de libros y artículos de revistas indexadas y arbitradas de alto impacto. También ha impartido conferencias en Congresos Internacionales, Nacionales y Estatales. Participó como Coordinadora de Asuntos Laborales del SPAUAZ en el Comité Ejecutivo 2017-2020. <https://orcid.org/0000-0002-9398-6192>.

### **Verónica Aguilar Vázquez**

Licenciada en Derecho y Maestra en Docencia e Investigación Jurídicas por la UAZ; Doctora en Derecho, por el IIIDE; Especialidad en Estudios de Género y Educación por la UPN, Unidad 321 Zacatecas; Mediadora y Conciliadora por la Escuela Judicial del PJEZ. Diplomados en Género, Desarrollo y Políticas Públicas; en el “Acceso a la Justicia en Materia de Derechos Humanos”; en la Clínica Jurídica Especializada en Derechos Humanos y Perspectiva de Género; en Juicio de Amparo en su edición 2022; en Gestión Documental y Administración de Archivo. Cursos con enfoque antidiscriminatorio, impartidos por CONAPRED. Certificada en la Competencia Laboral ECO549 Realización de los Procesos Técnicos en Archivos de Trámite y en la Competencia Laboral ECO888.01 Coordinación Normativa y Operativa de la Administración de Archivos y la Gestión Documental del Sistema Institucional de Archivos. Integrante de: Grupo de Acompañamiento a las Mujeres de la Comunidad Universitaria, en casos

de acoso u hostigamiento escolar, laboral y sexual; Red Plural de Mujeres; Red Justicia Zacatecas; Red Nacional de Archivos de Instituciones de Educación Superior (RENAIES); Red de Docentes de Instituciones de Educación Superior en el estado de Zacatecas; Red de Mujeres Políticas en el Estado de Zacatecas. Imparte cursos y talleres sobre Derechos Humanos, lenguaje inclusivo, violencia de género, procesos archivísticos, organización de archivos e implementación del SIA. Académica de la Benemérita Universidad Autónoma de Zacatecas, desde agosto de 1995.

Este libro se terminó el 28 de abril de 2025 en la ciudad de Zacatecas, México. El cuidado de la edición estuvo a cargo de *Paradoja Editores*.





*Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género para la construcción de la igualdad sustantiva* es la única publicación dedicada a rastrear la presencia femenina en el ámbito sindicalista de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Contiene 12 capítulos escritos por 13 mujeres universitarias, cuyo propósito es desentrañar la presencia, acciones y contextos en los que se han desempeñado las docentes como parte de los comités ejecutivos de esta institución. Las autoras tienen una consciencia feminista y una visión de género que les permite ubicarse con ojo crítico y razonado en los embates que implica ser mujer en puestos de poder. Así, rastrean y reflexionan sobre las voces, los temas, las acciones y las palabras de la mujer en la historia del sindicalismo universitario local.

Con una visión histórica recuperan los nombres de las mujeres que han participado en el SPAUAZ desde su conformación en los años setenta; asimismo, analizan los estatutos universitarios con una perspectiva de género para subrayar los vacíos que es necesario subsanar para tener una igualdad sustantiva al interior del sindicato y también reflexionan acerca del liderazgo femenino que caracteriza al Comité Ejecutivo actual (2023-2026).

