



# BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO

**“TÍTULO DE LA TESINA”**  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL  
SITBUAP: INCLUSIÓN DE PRESTACIONES NO  
ECONÓMICAS

## TESINA

PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADO EN:  
DERECHO

PRESENTA  
JOSÉ JORGE ORTEGA HERNÁNDEZ

DIRECTORES DE TESINA  
MTRO. SERGIO BARRERA GARCÍA  
DRA. ARACELI NOLASCO GÁMEZ  
MTRO. JOSÉ RAÚL IGNACIO MARÍN CHÁVEZ

MATRÍCULA: 201238273

04 / 2024

MEXICO

PUEBLA



## VOTO APROBATORIO DE LOS DIRECTORES DE LA TESINA

**Mtra. Georgina Tenorio Martínez**  
Directora de la Facultad de Derecho  
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

**PRESENTE**

**At'n Dr. Melvin Uziel Porras Reynoso**  
Coordinador de Titulación y Egreso  
De la Facultad de Derecho

Por este medio, les envío un cordial saludo, al tiempo que hago de su conocimiento que el alumno **José Jorge Ortega Hernández**, de la licenciatura en Derecho, con número de matrícula: 201238273, ha concluido su trabajo de tesina titulado "Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP: Inclusión de Prestaciones No Económicas", del cual he fungido como Director/Revisor de Tesina.

Dicho lo anterior, la tesina reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.



Mtro. Sergio Barteá García

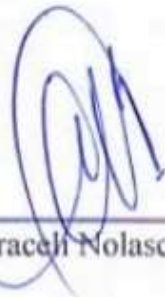
**Mtra. Georgina Tenorio Martínez**  
Directora de la Facultad de Derecho  
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
**PRESENTE**

**At'n Mtra. María Dolores Ramírez Polo**  
Coordinadora de Titulación y Egreso  
De la Facultad de Derecho.

Por este medio, les envío un cordial saludo, al tiempo que hago de su conocimiento que el(a) alumno(a) **JOSÉ JORGE ORTEGA HERNÁNDEZ**, de la licenciatura en **Derecho**, con número de matrícula: 201238273, ha concluido su trabajo de tesina titulado **“Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP: inclusión de prestaciones no económicas”**, del cual he fungido como Revisor de Tesina.

Dicho lo anterior, la tesina reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.



---

Mtra. Araceli Nolasco Gámez

**Mtra. Georgina Tenorio Martínez**  
Directora de la Facultad de Derecho  
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
**PRESENTE**

**At'n Mtra. María Dolores Ramírez Polo**  
Coordinadora de Titulación y Egreso  
De la Facultad de Derecho

Por este medio, les envío un cordial saludo, al tiempo que hago de su conocimiento que el(a) alumno(a) **JOSE JORGE ORTEGA HERNANDEZ**, de la Licenciatura (**DERECHO**), con número de matrícula: **201238273**, ha concluido su trabajo de tesina titulado "**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SITBUAP: INCLUSIÓN DE PRESTACIONES NO ECONÓMICAS**", del cual he fungido como (/Revisor) de Tesina.

Dicho lo anterior, la tesina reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.

  
**MTRO. JOSE RAÚL IGNACIO MARIN CHAVEZ**  
(Grado, nombre completo y firma)

## DEDICATORIA

Dedicada a mi hermosa familia a mi mamá Margarita Hernández Chávez , a mi esposa María del Rosario Fragoso López a mis tres hermosos hijos Alisson Valeria Ortega Fragoso, Diana Haidee Ortega Fragoso y José Jorge Ortega Fragoso, sin olvidar a mi padre Jorge Ortega Rojas, que guardo en mi corazón y que lo recuerdo con mucho cariño, no puedo dejar de manifestar que me dolió mucho su partida, solo Dios sabe porque así las cosas, no me queda más que agradecer a Dios, por todo lo bueno que la vida me ha dado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero brindar mi profundo agradecimiento a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, a la Facultad de Derecho, por darme la oportunidad de seguir superándome y por el apoyo brindado durante el diplomado.

Quiero agradecer a mis directores de tesina por su valioso tiempo que le dedicaron a mi trabajo, y que además admiro mucho su trayectoria como docentes.

Gracias mi querida universidad, Gracias querido Dios, Gracias a todos los que creyeron en mí.

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
OBJETIVOS .....	3
Objetivos Generales .....	3
Objetivos Particulares .....	3
CAPÍTULO I.....	4
1. RESEÑA HISTÓRICA .....	4
SUTUAP 1974 .....	4
STAUAP 1975 .....	4
SUNTU 1978 .....	4
SUNTUAP 1980 .....	5
SITBUAP 1994.....	5
Reforma laboral del 1 de mayo de 2019 .....	7
CAPITULO II .....	9
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
CAPÍTULO III.....	12
3. JUSTIFICACIÓN .....	12
3.1 Vacaciones de Semana Santa en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla .....	14
3.2 Días Festivos .....	16
3.3 Seis de enero, día de los reyes magos .....	17
3.4 El 8 de marzo, día internacional de la mujer.....	19
3.5 Día del padre - Igualdad de género .....	20
3.6 El día 15 de septiembre – Grito de independencia.....	22
4. LICENCIA POR MATERNIDAD.....	24
5. LICENCIAS DE PATERNIDAD, MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO.....	28
6. PRESTACIONES “NO ECONÓMICAS” DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SITBUAP, QUE TIENEN QUE MEJORAR.....	34
6.1 Eliminar candado .....	34
6.2 Prestación que se cumple a medias o de plano ni se cumple, Comisiones Bipartitas .....	35
6.2.1 Reglamento General de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. ....	37
6.2.2. Reglamento de Puntualidad y Asistencia para el Personal NO Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. ....	38



6.2.3 Reglamento de Admisión, Promoción y permanencia del Personal NO Académico de la BUAP.....	39
Este reglamento no es la excepción al igual que los otros dos, se encuentra vigente pero desactualizado, y sin ser reformado hacemos una observación en el índice del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, (CCT-V) el título del reglamento ha cambiado, como se muestra en la siguiente comparación: .....	39
6.2.4 La importancia de las Comisiones Bipartitas y Reglamentos .....	40
6.3 Prestaciones condicionadas .....	42
6.4 Días Adicionales y Económicos.....	43
6.4.1 Días Adicionales Régimen Viejo .....	43
(Trabajadores antes de febrero de 2015) .....	43
6.4.2 Días Económicos Régimen Viejo.....	44
(Trabajadores antes de febrero de 2015) .....	44
6.4.3 Días Adicionales y Económicos Capitulo XVI.....	45
(Trabajadores después de febrero de 2015).....	45
7. MOTIVACIÓN EN LOS EVENTOS, COMO PARTE DE LOS CONVENIOS CON LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP) .....	46
7.1 Festejo del día del Trabajador Universitario .....	46
7.2 Festejo del día de las Madres. ....	46
8. RESCATAR LA PERDIDA DE CONVENIOS .....	48
8.1 Cursos de Verano para hijos de trabajadores BUAP.....	49
9. CONOZCAMOS EL ANÁLISIS QUE HACE EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (SUNTUAP).....	51
10. GESTIONAR CONVENIOS CON EL GOBIERNO MUNICIPAL Y ESTATAL, COMO PARTE DE LOS CONVENIOS CON LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP).....	56
10.1 Automóviles a precio de gobierno.....	56
10.2 Descuento del agua.....	56
10.3 Descuento en la limpia y el predial .....	57
CAPÍTULO 4 .....	58
MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES .....	58
INSTANCIAS ENCARGADAS DE PROVEER ASISTENCIA EN MATERIA LABORAL, A LAS PERSONAS DE LA CLASE TRABAJADORA. ....	63
CONCLUSIÓN .....	64
BILIOGRAFIA .....	65



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación centra su análisis en una búsqueda viable de prestaciones No económicas, que bien podrían aterrizar en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

El motivo que influye principalmente en esta investigación es la falta de capacidad para presentar proyectos por parte de los sindicatos, que ayuden a mejorar una negociación que resulte favorable para el trabajador, el sindicato y la institución.

Se está ante un modelo caduco sindical que ya no abastece la necesidad real del trabajador, a 29 años desde que se fundó el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP), se sigue pensando que las negociaciones solo se pueden hacer cada año en la famosa revisión salarial o contractual, y por si fuera poco se citan las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo que año con año se vienen presentando como si fuera una tradición pero sin ningún sustento legal, sin ningún proyecto que ayude a mejorar, por eso la gran importancia de presentar proyectos a lo largo del año.

Una de las tareas importantes para este trabajo es el análisis de tres puntos que me parecen muy importantes:

**Uno.-** El estudio de Contratos Colectivos de Trabajo de otras Universidades públicas del País y de otros Organismos Internacionales, enfocados especialmente en prestaciones NO económicas, que aporten fórmulas para adoptarlas en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

**Dos.-** Es muy importante el estudio del mismo Contrato Colectivo de Trabajo Vigente del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP), que contiene prestaciones NO económicas, pero que no se aplican de forma correcta por una mala política, por estar condicionadas, por estar sujeta a candados, no se cumplen en tiempo y forma, se cumplen a medias, o de plano son letra muerta.

**Tres.-** Me parece igual de importante y no más ni menos el estudio del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP), este documento fue firmado por última vez en 1992, perdiendo así su vigencia, el clausulado de este contrato contiene prestaciones NO económicas, que bien se pueden homologar y beneficiar de lleno al trabajador.

No olvidemos que el SUNTUAP, fue parte importante en las decisiones políticas de la Universidad Autónoma de Puebla, contaba con un contrato colectivo de trabajo muy completo, por eso la importancia de homologar prestaciones No económicas de ese contrato.

### **Semáforo**

Es muy importante el análisis de prestaciones en forma de semáforo, en este proyecto de trabajo solo se presentarán prestaciones en luz verde, por ser prestaciones que no afectan económicamente a la institución, manteniendo con esto estabilidad laboral.

Se pone un ejemplo para entender el semáforo:

**Luz verde.-** Prestaciones no económicas, no afectan económicamente en nada a la institución, por lo tanto son prestaciones que se pueden dar sin ningún problema.

**Luz amarilla.-** Prestaciones que afectan económicamente, pero la afectación no es constante.

**Luz roja.-** Prestaciones económicas que afectan constantemente y de no tener un buen análisis se podría caer en problemas financieros como aquellas universidades que al cierre del año no cuentan con el pago de salarios y aguinaldos de los trabajadores, otros con grandes problemas en pensiones y jubilaciones, por no tener un colchón de ahorro suficiente en sus fideicomisos.

En otro trabajo de investigación daré seguimiento al semáforo completo.

Por qué no pensar que la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, pueda ser un modelo referente a nivel nacional para otras Universidades, o mejor aún que pueda dar inicio a una reforma o iniciativa de ley, ante el congreso de la unión en cuanto a este tipo de prestaciones.

## OBJETIVOS

### Objetivos Generales

El objetivo principal de este trabajo, es lograr la conquista de prestaciones “No económicas”, para incluirlas en el Contrato Colectivo de trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

El objetivo principal se desprende de un alto índice de inflación, comprendiendo la necesidad de adoptar prestaciones “No económicas”, pues se da uno cuenta que todo está más caro, vas al mercado y cada vez te cuesta más, esto está pasando en casi todo el mundo, el incremento de la inflación es un fenómeno global tras los efectos económicos de la pandemia y la guerra en Ucrania, esta inflación le pego primero a los Estados Unidos de América, a una de las potencias de primer mundo, decayendo con esto el dólar, solo era tiempo para que golpeará en efecto domino al resto de los países llegando a México, y por consecuencia pegándole al presupuesto que se destinaria a las Universidades Públicas del País, de aquí nos queda claro la difícil situación de negociar prestaciones económicas, pero de alguna otra maneara se tiene que negociar solo que con una idea más centrada entendiendo así el problema, de aquí partimos con una idea de rescatar prestaciones “No económicas” pero de gran impacto que beneficie a los trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

### Objetivos Particulares

Implementar una estrategia a través de proyectos bien estudiados y analizados durante todo el año, que cambie el rumbo a la tradicional forma de negociar en las famosas mesas negociadoras, cayendo ante un modelo caduco, viejo y obsoleto, para poder dar vida a una nueva estructura con cimientos sólidos para apuntalar y de esta manera posicionar a la institución, a nivel intersindical como una de las mejores en negociar este tipo de prestaciones.

## CAPÍTULO I

### 1. RESEÑA HISTÓRICA

Tras varios intentos de formar una organización gremial que regulara la relación laboral entre los trabajadores que prestaban sus servicios en la Universidad Autónoma de Puebla, con las autoridades de la Institución, surge una evolución de la siguiente manera:

#### SUTUAP 1974

En el año de 1974 nace el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla, SUTUAP, al que se afiliaron la totalidad de los trabajadores administrativos, mismos que eligieron a su primer comité ejecutivo encabezado por el C. Armando López de Ita.

#### STAUAP 1975

En el año de 1975 se forma el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Puebla, STAUAP, siendo el secretario general el maestro Luís Ortega Morales.

#### SUNTU 1978

El 12 de octubre de 1978 en un Congreso Nacional nace el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios, SUNTU. Su objetivo principal era lograr la firma de un contrato único y lograr así el poder necesario para obtener mejores prestaciones para los trabajadores agremiados en las diferentes secciones sindicales de las universidades del país. A pesar de la gran lucha que se generó a nivel nacional no prosperó esta iniciativa, pues las autoridades del trabajo negaron el registro solicitado y a cambio se concedió el registro por separado a cada uno de los sindicatos en sus respectivos estados en las juntas especiales de conciliación y arbitraje. Esta decisión obligó a cambiar la estrategia de lucha dándose la orientación de formar sindicatos unitarios donde existieran organizaciones gremiales como era el caso de Puebla, por esta razón el 7 de octubre de 1980 en asamblea general realizada en el Cine Puebla se acuerda fusionar al SUTUAP y al STAUAP para dar vida al SUNTUAP.

## SUNTUAP 1980

El 7 de octubre de 1980 en asamblea general realizada en el Cine Puebla se acuerda fusionar al SUTUAP y al STAUAP para constituir el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla, SUNTUAP que en su momento fue uno de los sindicatos más fuertes del país.

En esta última etapa de sindicalismo se libraron luchas en las que se obtuvieron la mayoría de las prestaciones que actualmente gozamos los trabajadores que prestamos nuestros servicios a la BUAP.

Por intereses políticos y choque de grupos, razón por la que un grupo importante de trabajadores decidieron separarse del SUNTUAP para conformar en el mes de enero del año de 1994 el Sindicato Independiente de Trabajadores no académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, SITBUAP.

## SITBUAP 1994

De acuerdo con la voluntad de sus miembros fundadores manifestada en la asamblea realizada en el salón de proyecciones del edificio carolino en la ciudad de Puebla, y de conformidad con el acta constitutiva de fecha 26 de enero de 1994, quedo constituido el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Veintinueve años de vida tiene el sindicato, la lucha por su consolidación no ha sido fácil y desde luego no termina. Actualmente cuenta con la titularidad del contrato que rige la relación laboral con la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, documento firmado de manera bipartita en el que se mantienen las prestaciones más sentidas por los trabajadores, con un padrón de 2597, dos mil quinientos noventa y siete afiliados.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Reseña Histórica, <https://www.sitbuap.com/>

Desde la fundación del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, hasta la actualidad nos han representado siete Secretarios Generales, entre ellos destaca una mujer, y se en lista de la siguiente manera:

- Primer Secretario General del SITBUAP  
**C. Francisco Corona Conde 1994 a 2004**
- Segundo Secretario General del SITBUAP  
**C. Raúl Arroyo García, 2004 a 2007**
- Tercer Secretario General del SITBUAP  
**Lic. Santos Pedro Méndez Aguilar, 2008 a 2010 y de 2010 a 2013**
- Cuarto Secretario General  
**Mtro. Misael Mejía Pérez, 2013 a 2016**
- Quinto Secretario General  
**C. Francisco Javier Palestino García, 2016 a 2019**
- Sexto Secretario General  
**Lic. Hugo Hernández García, 2019 a 2022**
- Séptimo Secretario General  
**Lic. Laura Teutle Xinto, 2022 a 2025**



## Reforma laboral del 1 de mayo de 2019

El Sindicato Independiente de Trabajadores NO Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP) superó uno de los retos históricos que había retardado su evolución y crecimiento, situación que lo mantiene en un gran proceso de recuperación de terapia intensiva, gracias a la reforma del 1 de mayo de 2019, se acaban las elecciones por ley mediante congresos inéditos de los sindicatos y se llevan por primera vez a través del voto, personal, libre, directo y secreto, por parte de la base erradicando las viejas costumbres que se relacionan a menudo con prácticas antidemocráticas de muchos sindicatos, hasta antes de esta reforma.

Gracias a la reforma los trabajadores No académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, han podido disfrutar ya de dos elecciones abiertas, una hace cuatro años para ser exactos el 14 de septiembre de 2019, y la otra el 14 de octubre de 2022.

En la primera elección ya con esta reforma las cosas no salieron como se esperaba, pues se trabajó en medio de una pandemia que azotó al mundo entero, donde muchas familias perdieron a sus seres queridos y que tristemente en la página oficial del SITBUAP, se desplegaba la noticia de los compañeros fenecidos por el virus del SARS-CoV-2

## No se ha sabido negociar

A casi tres décadas, los exsecretarios que conformaron en su momento el comité ejecutivo del SITBUAP, desempeñaron un papel de suma importancia tomando decisiones complicadas y atinadas, en otras no tan reconfortables.

No obstante a esto se le pudo sacar provecho a tres momentos muy importantes de estos casi 30 años de vida sindical para negociar y no lo hicieron por falta de análisis, por falta de compromiso, por falta de proyectos bien estructurados que ayudaran a cosechar frutos, cayendo en la irresponsabilidad, dejando claro que no es lo mismo criticar que aportar, estos proyectos pudieron ser una ayuda real si el sindicato hubiera analizado de manera responsable lo siguiente:

**Uno.-** En la reforma al régimen de pensiones y jubilaciones en el 2007.

Aunque la reforma era necesaria para fortalecer el fideicomiso y garantizar estabilidad en las jubilaciones, se termina lesionando al trabajador activo en el aumento de años de servicio,

pudiendo negociar prestaciones “No económicas” que beneficiaran al trabajador y por consecuente no se viera tanto el golpeteo hacia el trabajador.

**Dos.-** Cuando se conformó el denominado capítulo XVI.

Si bien la idea por parte de las autoridades universitarias fue buena al garantizar certeza laboral absorbiendo al personal de Nomina de Recursos Propios (NRP), a nomina institucional, pero descuidaron un tema muy importante la parte legal y ante este error lo mínimo que se esperaba era la liberación de prestaciones “No económicas” para este apartado, por ser prestaciones que no afectan económicamente a la institución, del cual no se entiende por qué no se dan igual que al régimen anterior ya que esto no trasciende en el fondo del asunto.

**Tres.-** Reforma laboral 2019 y legitimación del contrato.

Esperábamos en un tercer momento hacer historia y hablo al llamado de la reforma laboral y la exigencia de legitimar el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, que se tiene como fecha límite hasta el 1 de mayo de 2023, donde antes de esto se pudo haber negociado prestaciones económicas viables y no económicas de gran impacto para la base en la revisión contractual y así salir con el firme compromiso de sacar bien la legitimación del Contrato, pero no fue así y ahora solo queda sacar bien la legitimación del contrato, dejando un nudo en la garganta, pero esto es de lucha diplomática y tenemos que aprender hacer disciplinados y presentar proyectos con bases sólidas, rompiendo con las viejas costumbres de negociar.

Creo en esta reforma laboral, creo en esta nueva etapa de modelo sindical, creo en nuestras autoridades universitarias actuales, pero es de todos que esto prospere y la solución la tenemos en el firme compromiso de trabajar, ¿Cómo?, presentando proyectos que ayuden a la institución a dar posibles alternativas o soluciones mismas a los problemas y no estar a expensas de nada, por mejores condiciones dignas, donde todos ganemos tanto el trabajador como la institución.

## CAPITULO II

### 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las prestaciones son todas las retribuciones que la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), debe otorgar a los trabajadores de forma obligatoria y complementaria al sueldo, y de ningún modo deberán ser inferiores a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, las que establece el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, de este último ninguna prestación que se cree en un futuro podrá ser inferior a lo ya pactado en el contrato, como lo ocurrido en el 2015, dejando un futuro marcado a un buen numero de trabajadores.

Las prestaciones superiores a las de la ley se conquistan y se plasman en el Contrato Colectivo de Trabajo, a través de una negociación con las autoridades universitarias.

Una negociación colectiva no precisamente tienen que ser prestaciones económicas, se entiende la situación financiera por la que atraviesan las Universidades Públicas Estatales del País y que pareciera que van en efecto domino, tristemente se puede ver en los medios de comunicación como hay universidades que no tienen para pagar las quincenas ni los aguinaldos al cierre del año.

Como dato importante a manera de ejemplo para las instituciones, se observa un numero de universidades que cayeron en un hoyo financiero algunas por exigir prestaciones con altas demandas y otras por no saber administrar los recursos financieros, estas universidades tendrán que lidiar o bien tomar en cuenta algún Mecanismo Alternativo de Solución, ya que son universidades que se posicionan de manera frecuente año con año y ante este problema se encuentran:

La Universidad de Morelos, Michoacán, Guerrero, Oaxaca, Zacatecas, Campeche y Baja California.

Trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), son conscientes de la situación y no exigirían algo que dañara en un futuro la estabilidad económica de la institución y por ende laboral, gracias a un manejo responsable de la administración de los recursos financieros por parte de la institución se tiene un colchón

denominado fideicomiso mismo que garantiza el pago de pensiones en general, pensiones por jubilación y por ende estabilidad laboral.

Es importante recalcar que hay prestaciones NO económicas y por consecuente no generan un costo extra para la universidad, de concretarse estas no afectarían en absoluto a la institución beneficiando de lleno al trabajador, es aquí el tema central de la investigación.

Se hizo un análisis basado en las revisiones contractuales y salariales que se llevan a cabo año con año entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, donde el trabajador se siente engañado con estas revisiones manifestando simulación de negociación, debido a que el aumento al tope salarial que impone la federación es por default, nada más hay que voltear a ver a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), para saber el referente de aumento en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en cuanto a sindicatos, la molestia del trabajador parte de aquí al saber que no habrá apoyo en materia económica de la ya citada por la federación, he aquí la importancia de conquistar prestaciones “No económicas”, como un apoyo real y viable tanto para el trabajador como para la institución.

Resulta que uno de los problemas de la cual nos enfrentamos a la hora de negociar, es la falta de seriedad tanto del sindicato como de la comisión que integra la denominada mesa negociadora de la cual ya no satisface la necesidad del trabajador a la hora de negociar, se está ante un modelo sindical caduco en retroceso, las sesiones plenarias han perdido todo tipo de formalidad, permitiendo tres o cuatro días de sesiones como máximo, para serrar todo tipo de negociación, dejando preguntas abiertas sin ningún sustento teórico, practico o jurídico, por aclarar confundiendo más a la base. Las negociaciones se deben realizar todo un mes en mesas de trabajo, antes de la firma llámese revisión contractual o salarial, con proyectos que pudieran dar una alternativa o la solución misma al problema, y después de esta en reuniones cada dos meses para presentar proyectos durante el año.

Es importante en este tema de investigación exhibir que este tipo de negociaciones que se llevan a cabo por años resultan inoperantes, ya no producen el efecto deseado a tal grado que es importante buscar otras formas de poder exponer proyectos que sean de una ayuda real y viable para la institución.

Los trabajadores no estarán de acuerdo en el aumento al tope salarial que impone la federación, no estarán de acuerdo en que la institución no aporte nada de los recursos propios para mejorar las prestaciones económicas, en lo que sí estarán de acuerdo es que al trabajador no se le engañe, que se le hable derecho sobre la problemática que conlleva tomar decisiones que dé inicio sonaran alentadoras, pero que proyectadas a futuro nos puedan traer consecuencias que desestabilicen las finanzas, repercutiendo en el personal activo y jubilado, hablarle claro al trabajador preferirá que sea así, con tal de cuidar las finanzas que garantice estabilidad laboral, que garantice el pago tanto del personal activo como de jubilados, esta es la razón y la diferencia entre estar de acuerdo y preferir así las cosas, es aquí donde el trabajador exige que si no hay prestaciones económicas por arriba del tope salarial que impone la federación, pues que tampoco se les afecte el bolsillo, eliminando malas prácticas, eliminando candados que garantice igualdad de condiciones, poniendo en la mesa la voluntad de ser escuchados para negociar prestaciones “No económicas”, y de resultar que estas no sean tan paulatinas.

## CAPÍTULO III

### 3. JUSTIFICACIÓN

No todo es dinero, enfocarse en prestaciones “No económicas” ayudaría a mejorar y a tener un mejor ritmo de vida más saludable, liberando con esto el estrés, la depresión y muchas enfermedades detonantes por los agentes antes mencionados, aunque parezca increíble.

Ganar terreno en prestaciones “No económicas” el trabajador estaría satisfecho, un ejemplo de esto lo podemos constatar en las famosas “Vacaciones Dignas”,<sup>2</sup> que entraron en vigor el 1 de enero de 2023, reguladas ya en la ley federal del trabajo.

*Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.*

*A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Artículo reformado DOF 27-12-2022)*

Esta prestación significa mucho para los trabajadores del Territorio Nacional Mexicano, elevando la calidad de vida, este ejemplo no aplica como tal al Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, pues ya cuenta con vacaciones superiores a las de la ley.

Solo por citar un ejemplo se muestran la siguiente grafica que compara las vacaciones con países del continente americano, que fueron tal vez el indicador para que México, aceptara las denominadas vacaciones dignas.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones*, Trad. de Diario oficial, Ciudad de México, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref41\\_27dic22.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref41_27dic22.pdf), 2022.

<sup>3</sup> Agora, *Parte 2 Coincidencia en América Latina sobre las Instituciones del Derecho del Trabajo*, Trad. de Federico Anaya Ojeda y Ana Cecilia Gerson,

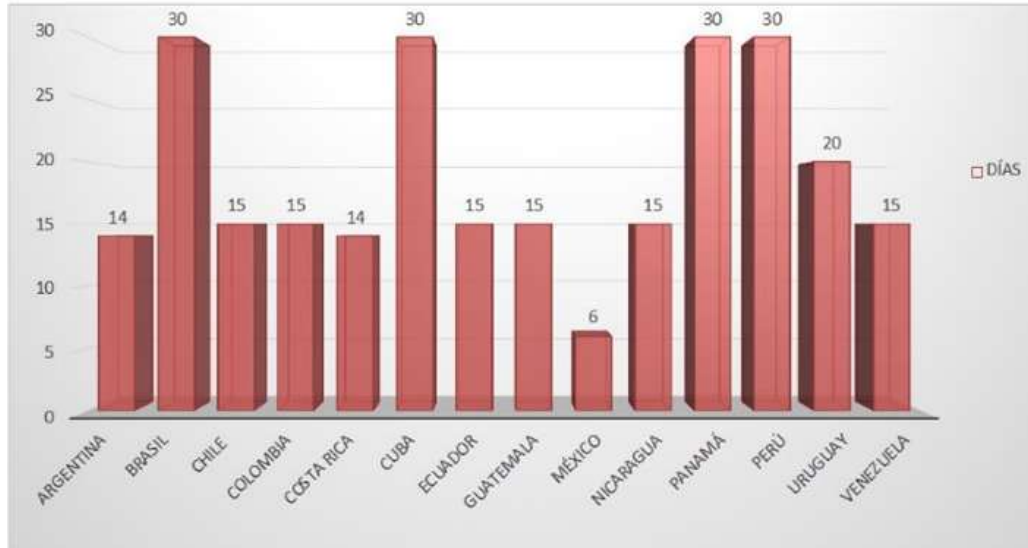


Figura 1: agora.universitasfundacion.com<sup>4</sup>

Este ejemplo que se cita es para demostrar que se puede y con esto despertar ideas que nos ayuden a mejorar condiciones en el trabajo, aterrizando prestaciones “No económicas” y viables en el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP.

Cómo se desprende de la gráfica, los países con más días de vacaciones del continente americano son Brasil, Cuba, Panamá y Perú, con 30 días iniciales. El resto de los países, la mayoría tiene 15 días de vacaciones iniciales, con un incremento progresivo anual del número de días. En Estados Unidos de América no hay periodo establecido por ley.

México es el país con menos días iniciales de vacaciones: Seis que es el límite mínimo previsto en el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las vacaciones pagadas, como se observa el artículo de este convenio<sup>5</sup>

---

<https://agora.universitasfundacion.com/parte-2-coincidencia-en-america-latina-sobre-las-instituciones-del-derecho-del-trabajo/>, (2020).

<sup>4</sup> Agora, *Parte 2 op. cit.*

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio 52-sobre las vacaciones pagadas 1936, Ginebra, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C052](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052)

*Artículo 2.- 1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.*

Eso significa que un trabajador mexicano, debe trabajar por más de 13 años para acceder a 15 días de vacaciones, y 49 años para gozar de 30 días, que trabajadores de otros países de la región disfrutaban a partir del primer año de servicios. Es una diferencia considerable. Y más preocupante aún, si se piensa en las estadísticas citadas, sobre las horas de trabajo que se prestan efectivamente en México y sus consecuencias.<sup>6</sup>

Esto es un claro ejemplo de lo que se puede hacer en cuanto a prestaciones “No económicas”, solo es voluntad, y para ello se presenta a continuación prestaciones que nos parecen viables y que no generan algún costo extra que pongan en peligro la estabilidad de la institución:

### 3.1 Vacaciones de Semana Santa en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Trabajadores proponen que se respete una semana de vacaciones completa de lo contrario no se estaría tomando una semana de vacaciones sino más bien solo tres días ya que interviene el día jueves, viernes y sábado santo y lo hacen pasar como si fuera la semana completa de vacaciones.

En muchas ocasiones ya no reponen los días feriados (jueves, viernes y sábado santo) que intervinieron en la semana de vacaciones.

Una cosa son vacaciones y otros días feriados, en la semana santa ambas prestaciones chocan, para que esto no genere problema que se reponga de inmediato los días feriados, en la semana siguiente, quedando de la siguiente manera:

---

<sup>6</sup> Agora, *Parte 2 Coincidencia en América Latina sobre las Instituciones del Derecho del Trabajo, op. Cit.*



Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
v a c a c i o n e s						
O vacaciones	O vacaciones	O vacaciones	X santo	X santo	X santo	-
O vacaciones	O vacaciones	O vacaciones	-	-	-	-

Con esto se libera de lleno y se da solución dejando de violentar lo que marca la modificación del calendario escolar 2014, aprobado por el Honorable Consejo Universitario, y que actualmente este periodo de vacaciones es el que prevalece.



Figura 2: tutorías-dr-fjmelendez<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Calendario escolar profesional 2014, buap, <http://tutorias-dr-fjmelendez.blogspot.com/2014/01/calendario-escolar-profesional-buap-2014.html>

### 3.2 Días Festivos

Antes de tocar prestaciones en cuanto a días festivos, para el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, se expone la gráfica siguiente, que muestra que países del continente americano cuenta con más y menos días festivos:<sup>8</sup>

El país con más días festivos:

- Brasil, con 25 días.

Los países con menos días festivos son:

- Chile y Uruguay, con 5 días.
- México con 7 días (y uno más cada 6 años)

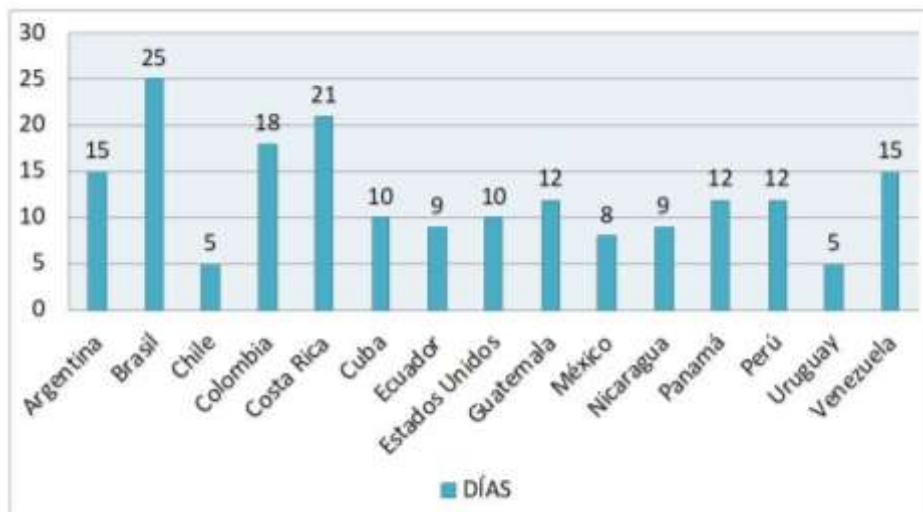


Figura 3: agora.universitasfundacion.com<sup>9</sup>

Es fundamental aprender a desconectarse del trabajo durante las vacaciones y los días festivos, para retomar con mejor energía las tareas laborales. Además, la salud física y psicológica también se refleja hacia los demás. Un trabajador estable y equilibrado emocionalmente, está comprobado que rinde más y por ende será un mejor elemento para la institución.

<sup>8</sup>Agora, *Parte 2 Coincidencia en América Latina sobre las Instituciones del Derecho del Trabajo*, op. Cit.

<sup>9</sup>Agora, *Parte 2 Coincidencia en América Latina sobre las Instituciones del Derecho del Trabajo*, op. Cit.

Comparando Contratos Colectivos de otras universidades públicas, empresas e instituciones de gobierno, encontramos que facilitan días festivos que el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, no tiene y que puede ser un indicador para coger estos días como son los siguientes:

- 6 de enero, día de reyes
- 8 de marzo, día internacional de la mujer
- Día del padre universitario (Igualdad de género) que se fije un día entre semana.
- 15 de septiembre, grito de independencia
- 12 de octubre
- 12 de diciembre
- Segundo sábado de diciembre, para celebrar los festejos de navidad (podría ser viernes)

La BUAP, en algunas ocasiones da esto como días feriados por atravesarse un puente, el otorgar estos días no desestabilizan las actividades sustantivas de la universidad por el simple hecho de que no son consecutivos.

### 3.3 Seis de enero, día de los reyes magos

Todos los años, se publica en el BOE los festivos nacionales de España.

El Calendario Laboral de 2023, recoge que el 6 de enero es un día festivo de carácter nacional, lo que quiere decir que en todas las regiones de España, se disfruta de ese día no lectivo que, además, es insustituible por cualquier otra fecha.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Los 40, ¿Dónde es festivo el 6 de enero en España? Comunidades que celebran el día de reyes 2023 Teresa Moreno, España, [https://los40.com/los40/2023/01/05/actualidad/1672922238\\_946108.html](https://los40.com/los40/2023/01/05/actualidad/1672922238_946108.html), 2023



Figura 4: Los 40 <sup>11</sup>

En República Dominicana, el día de los reyes magos se presentó como una iniciativa de ley ante la cámara de diputados, para que esta fuera aprobada por los diputados a favor y quedara como día feriado, en la ley 139-97.<sup>12 13 14</sup>

Por usos y costumbres es una tradición que no podía pasar por alto, dado al gran sacrificio que los padres hacen por sus hijos y lo que uno espera como padres es pasar ese

<sup>11</sup> Los 40, ¿Dónde es festivo el 6 de enero en España?, op. Cit.

<sup>12</sup> Boletín Compartiendo, Días feriados del 2022, Andrés Valentín Herrera G. director General de Trabajo <https://hahnceara.do/wp-content/uploads/Dias-Feridos-del-2022.pdf>, 2022

<sup>13</sup> Gaceta Oficial, Acto del Poder Legislativo, se cambia el día 6 de enero por coincidir con los días martes, miércoles y jueves, Dr. César Pina Toribio Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Santo Domingo de Guzmán, D. N., República Dominicana, [https://www.creditopublico.gob.do/Content/servicios/gacetas\\_oficiales/Gaceta%201997/Gaceta%209957.pdf](https://www.creditopublico.gob.do/Content/servicios/gacetas_oficiales/Gaceta%201997/Gaceta%209957.pdf), 1997, p.120

<sup>14</sup> NC Noticiero, Conozca los días feriados del año 2023, República Dominicana, <https://noticentro.com.do/conozca-los-dias-feriados-del-ano-2023/>, noviembre 2022

día con ellos disfrutando juntos el momento, sin pensar el sacrificio que uno hace para ser mago y en muchas ocasiones sin dinero pero con mucha magia.

### 3.4 El 8 de marzo, día internacional de la mujer

El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de la Mujer, miles de mujeres salen a las calles para exigir que se cumplan sus derechos, participando en marchas que se realizan en todos los estados del país y del mundo entero en general.



Figura 5: Reto Diario<sup>15</sup>

Se observa como adolescentes están trepadas en la fuente del zócalo de la ciudad de Puebla, exponiéndose a una caída, o a cualquier riesgo que ponga en peligro su integridad física o la vida misma, en un día hábil, por no considerarse festivo.

Figura 6: Quadratin Tlaxcala<sup>16</sup>

De tras de ese muro de fuego hay personas arriesgando su vida, ocasionado por mujeres de choque político, envolviendo a las estudiantes universitarias, que desde sus unidades académicas se organizan para partir.

<sup>15</sup> Reto Diario, Megamarcha histórica en Puebla por el 8M, Berenice Martínez / Violeta García, Puebla, 2023 <https://retodiario.com/gobierno/2023/03/08/mega-marcha-historica-en-puebla-por-el-8m-mas-de-50-mil-mujeres-exigen-alto-a-la-violencia/>

<sup>16</sup> Quadratin Tlaxcala, ¿Les hubiera gustado ver una escena de policías quemadas?, Redacción/Quadratín México, Ciudad de México, 2021 <https://tlaxcala.quadratin.com.mx/metropolitana/les-hubiera-gustado-ver-una-escena-de-policias-quemadas-sheinbaum/>

Se puede observar en los medios de comunicación como estas marchas dejan un vacío tremendo en las aulas, especialmente en el nivel medio superior y superior, los pocos alumnos que asisten a clase terminan yendo en vano, los profesores terminan por declarar nulas las clases, debido a la poca asistencia de estudiantes.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), otorga como día de descanso obligatorio el 8 de marzo, la cláusula 31, del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), lo reglamenta como día feriado. La universidad lo inhabilita, talvez sea una estrategia debido a los disturbios que ocasionan con esas marchas o simplemente solo están evitando alguna responsabilidad que la universidad contraiga a diferencia de un día hábil.<sup>17</sup>

Se llega a la conclusión, de que ese día por más que se quiera no habrá clases, poniendo en riesgo a los alumnos y responsabilizando a la institución, por eso se analiza que lo más viable tanto para la institución como para los alumnos, es que se declare ese día como inhábil. Un tema que tendría que ser analizado también por la Secretaria de Educación Pública (SEP), por el grado de riesgo que conlleva esa marcha, no nada más a nivel local o nacional, sino también a nivel internacional, se observa que el 8 de marzo es más violento todavía que el día 2 de octubre y ante todo primero está el bien jurídicamente tutelado la vida y la integridad física de las personas.

### 3.5 Día del padre - Igualdad de género

Definición de Igualdad de género:

Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en

---

<sup>17</sup> STUNAM, Días de descanso obligatorio, Contrato Colectivo de Trabajo, Capítulo III, cláusula 31, Ciudad de México, 2018-2020, p 39, México, [https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo\\_2018-2020.pdf](https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo_2018-2020.pdf)

cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.<sup>18</sup>

De la definición antes mencionada partimos que la institución y solo la institución, debe aplicar este criterio a los trabajadores de la comunidad universitaria en cuanto al día del padre universitario, para estar en igualdad de circunstancias a la del día diez de mayo, no demeritamos el día de la madre, pues el trabajador en general se beneficia con ese día, de la misma manera se pide que el día del padre se conmemore con un día de descanso entre semana, pudiendo aplicarse el tercer lunes de junio y beneficiarse toda la comunidad universitaria como se hace así el diez de mayo.

Un ejemplo que citamos a continuación, es demostrar que el día del padre se puede otorgar en un día específico como en España, el 19 de marzo, se conmemora el día del padre, y de acuerdo al calendario que se publica en el BOE, lo marca como día festivo nacional y si ese día cae fin de semana lo recorren, como se observa en el calendario de la siguiente imagen:<sup>19</sup>



Figura 7: 20 Minutos<sup>20</sup>

<sup>18</sup> UNESCO, Igualdad de género, Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo, manual metodológico p.105, <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>19</sup> 20 Minutos noticia, Calendario laboral 2023: en qué comunidades se traslada el festivo del domingo 19 al lunes 20 de marzo, España, Madrid, 2023  
<https://www.20minutos.es/noticia/5109869/0/calendario-laboral-2023-comunidades-festivo-lunes-20-marzo/>

<sup>20</sup> 20 Minutos noticia, Calendario laboral 2023, op. Cit.



### 3.6 El día 15 de septiembre – Grito de independencia

Los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), gozan de ese día como descanso obligatorio, lo marca el calendario escolar de la universidad.

La cláusula 31 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), lo tiene regulado como día inhábil por ser descanso obligatorio.<sup>21</sup>

De la misma manera los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), lo descansan por marcar el calendario día feriado. La cláusula 171 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), lo regula como día de descanso obligatorio.<sup>22</sup>

Retomando el ejemplo de los puentes que otorga la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), este es uno de los días que se dan en algunas ocasiones y no afecta en absoluto las actividades sustantivas de la universidad, dejando una pobre asistencia en las aulas y por ende la cancelación de clases en complicidad con los profesores, desde días antes.

Otros días feriados que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad de Guadalajara, marcan como días de descanso obligatorio son los siguientes:<sup>23</sup>

- El día 12 de octubre

---

<sup>21</sup> STUNAM, “*Días de descanso obligatorio...*”, cit.; p.39.

<sup>22</sup> SITUAM, “*Días de descanso obligatorio*”, Contrato Colectivo de Trabajo, Capítulo III, cláusula 171, Ciudad de México, 2020-2022, p 108, [http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/CCT/CCT\\_UAM\\_2020\\_2022.pdf](http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/CCT/CCT_UAM_2020_2022.pdf)

<sup>23</sup> SUTUdeG, “*Días de descanso obligatorio*”, Contrato Colectivo de Trabajo, Título VIII, cláusula 61, 2020, p 25, Guadalajara, <https://sutudeg.net/wp-content/uploads/2020/12/ContratoColectivo2020.pdf>



- El día 12 de diciembre<sup>24</sup>
- Segundo sábado de diciembre, para celebrar los festejos de navidad<sup>25</sup>

Se ha perdido la credibilidad del sindicato y de las autoridades universitarias, se está ante una carencia de prestaciones desérticas, que no abastece la necesidad de negociación colectiva, sin en cambio sería un resultado para la administración central si se lograran pactar estas prestaciones y hacer énfasis en una homologación de prestaciones “NO económicas”, dado que la UNAM, siempre ha sido nuestro referente.

---

<sup>24</sup> Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla, de las Vacaciones y Días Inhábiles art.127, Gobierno del Estado de Puebla, p.76,  
[https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley\\_Organica\\_del\\_Poder\\_Judicial\\_del\\_Estado\\_de\\_Puebla\\_T1\\_06012023.pdf](https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley_Organica_del_Poder_Judicial_del_Estado_de_Puebla_T1_06012023.pdf)

<sup>25</sup> SUTUdeG, “Días de descanso obligatorio...”, cit; p. 25

#### 4. LICENCIA POR MATERNIDAD

Esta prestación se contempla en la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, (SITBUAP), otorgando 90 días con motivo de parto, el análisis que se plantea para este tema de maternidad es ser un referente y que la institución sea un motor para impulsar esta prestación que resulta insuficiente por los motivos siguientes:

Durante el primer año de vida de un niño cada semana cuenta para su desarrollo, la leche materna es el mejor alimento durante los primeros seis meses y complementario hasta el segundo año de vida, cubre las necesidades nutricionales para su adecuado crecimiento, desarrollo físico y emocional, lo que además facilita la lactancia materna, considerado como un derecho humano reconocido por las naciones unidas de carácter universal.



Figura 8: Comité de Lactancia Materna<sup>26</sup>

El Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, en la revista “Recomendaciones sobre lactancia materna” nos habla de la importancia de alimentar al bebé durante los primeros 6 meses y continuar con el amamantamiento, junto con otros alimentos

---

<sup>26</sup> Revista, “*Recomendaciones sobre lactancia materna*”, Asociación Española de pediatría, Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, España, 2012, <https://www.aeped.es/sites/default/files/201202-recomendaciones-lactancia-materna.pdf>

que completen la alimentación hasta los 2 años o más, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Academia Americana de Pediatría (AAP).<sup>27</sup>

Beneficios de la licencia por maternidad; Incluye una reducción en la tasa de mortalidad infantil, fortalece el vínculo entre mamá y bebé, hay una notable mejoría de salud física y mental, se ha estudiado que la licencia por maternidad reduce el riesgo de padecer depresión y enfermedades relacionadas con el posparto, todo esto permite mayores niveles de satisfacción profesional (al permitir a la madre ausentarse por un tiempo y luego regresar a su trabajo).

Es por eso que los expertos recomiendan a los padres pasar el mayor tiempo posible con sus bebés.

Una mujer desde el embarazo atraviesa por muchos cambios a medida que las hormonas cambian, también lo hace su estado de ánimo.

En nueve meses de embarazo, las mujeres se enfrentan a altos niveles de estrés, depresión, algunas hasta con preclamsia, entre otras enfermedades que se desatan durante el proceso de embarazo, y todavía más agotador al tener que cumplir con las obligaciones laborales durante la jornada de trabajo y quehaceres del hogar.

Las 12 semanas que dan por ley, que son igual a 84 días de licencia por maternidad, no son suficientes tanto para la mamá como para el bebé, debido a que se fracciona en dos partes de 42 días antes, y 42 días después del parto, estos últimos son los que se toman como efectivo para el cuidado del bebe, dejando al bebé en un momento crucial y en plena adaptación y a la mamá en plena preocupación, al pensar que dejara a su hijo para regresar a trabajar siendo un índice altamente dañino para el bebé , detonando estrés y enfermedades.

Además la mamá obtiene un rendimiento bajo en sus actividades laborales, con estrés, a veces sin una alimentación sana, que las lleva a tomar decisiones de renunciar en el mejor

---

<sup>27</sup> Revista, “*Recomendaciones sobre lactancia materna*”, Asociación Española de pediatría, Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, España, 2012, <https://www.aeped.es/sites/default/files/201202-recomendaciones-lactancia-materna.pdf>

de los casos o peor aún el patrón termina despidiéndolas, sin olvidar la discriminación por el simple hecho de estar embarazadas o por cruzar la etapa de la maternidad.

A continuación se presenta una gráfica y descripción de los países a nivel mundial, con mejor oportunidad de licencia por maternidad: <sup>28</sup>

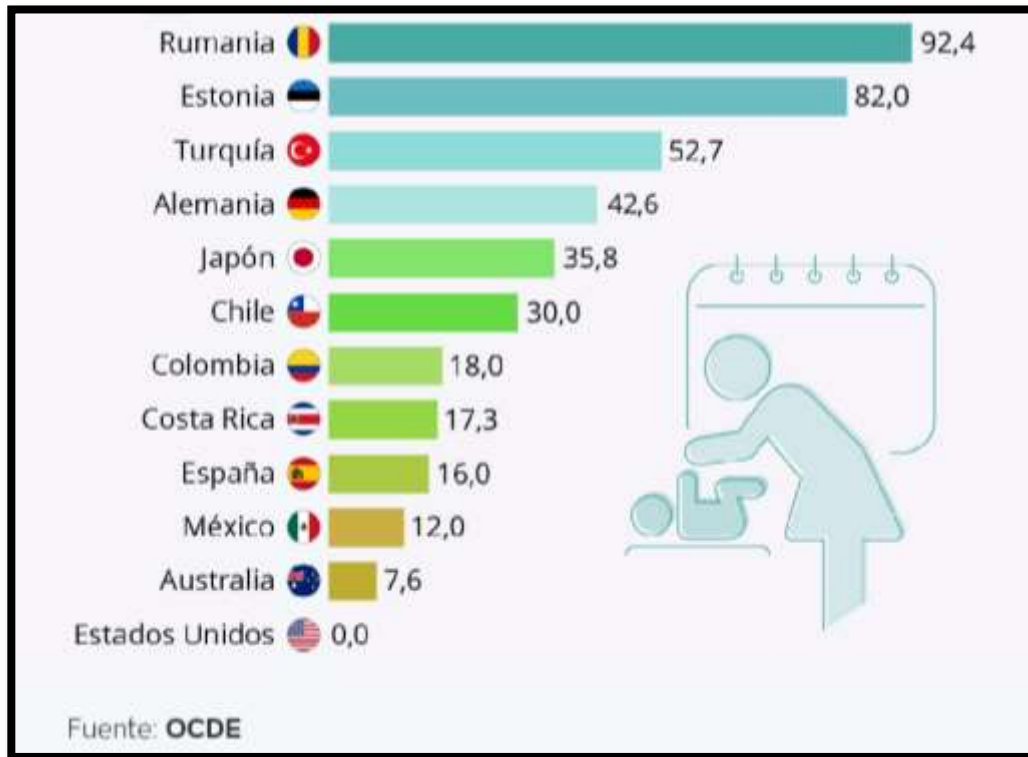


Figura 9: Ekos<sup>29</sup>

Rumania es uno de los países que garantiza la licencia de maternidad remunerada más larga, con más de 92 semanas disponibles por ley en que las madres reciben un salario completo, según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2020.

Chile, por su parte, es uno de los países latinoamericanos que ofrece el mayor beneficio, con un total de 30 semanas remuneradas.

<sup>28</sup> Ekos, “¿Qué países garantizan una licencia de maternidad remunerada?”, mayo 2022, <https://ekosnegocios.com/articulo/que-paises-garantizan-una-licencia-de-maternidad-remunerada>

<sup>29</sup> Ekos, “¿Qué países garantizan una licencia de maternidad remunerada? op, cit.

México, en tanto, garantiza una licencia de maternidad de sólo 12 semanas con un salario completo, respectivamente, quedando por debajo de lo que marca el convenio 183, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), artículo 4 del Convenio 183, establece una licencia de maternidad de 14 semanas para las mujeres a las que se aplica este instrumento. Toda mujer que se ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a percibir prestaciones en efectivo que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado.<sup>30</sup>

Actualmente la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP), reconoce 90 días de permiso por maternidad, dividido en dos periodos de 45 días antes y 45 días después del parto, colocándose con una mínima de seis días más, de lo que marca la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP), tiene prestaciones superiores a las de la ley y por tanto podría ser un referente a nivel federal para que se regule un periodo de treinta semanas, o sea quedando de siete meses y medio, tiempo suficiente y comprobado para una buena alimentación del bebé, una buena recuperación de ambos, evitando estrés y enfermedades venideras relacionadas a esta etapa.

Esta petición se tendría que tomar en serio ya que suena muy alentador, estas no son vacaciones ni mucho menos un lujo, es una necesidad vital para la vida del bebé y la recuperación de la madre, está comprobado que es de gran importancia.

La pregunta que uno se hace ¿quién se embaraza al por mayor?, nadie, entonces cual sería el problema para poder llevarlo a cabo. Con esto la Benemérita Universidad Autónoma

---

<sup>30</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 183, artículo 4, Licencia de maternidad, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

de Puebla (BUAP), podría ser la primera institución como universidad que ponga el ejemplo en México.

## 5. LICENCIAS DE PATERNIDAD, MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO.

De acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la licencia por paternidad tuvo sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, y Suecia fue el primer país en adoptarlo en 1974.

En abril de 1997 México, en un primer intento se presentó una iniciativa de ley ante la Cámara de Diputados para reformar el artículo 123 constitucional, e incluir la licencia por paternidad como derecho laboral, sin embargo, no se aprobó.

Fue hasta el 2012 que se aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo, favoreciendo la figura de la paternidad responsable, la igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de hijos e hijas, así como en el trabajo doméstico.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Garrido López Diego Orlando, *“La maternidad y la paternidad en el trabajo”, e “Propuesta de iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 123, apartado a, fracción V de la constitución política de los estados unidos mexicanos en materia de licencias de paternidad”, a Ciudad de México, 2022, <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/5622dfa0f9fb8dd4578b7cb5c9fd9463c269542d.pdf>*

## A nivel local Puebla

El Poder Judicial del Estado de Puebla, en una acción a favor de su personal otorga 10 días de licencia de paternidad a los trabajadores por el nacimiento o adopción de sus hijas e hijos. El poder judicial, pone un ejemplo de sencibilidad e inclusion en un marco de igualdad de genero, donde los padres al igual que las madres son muy importante en el proceso y cuidado del bebé, en la siguiente grafica se observa como el Porder Jdicial del Estado de Puebla facilita 10 días.<sup>32</sup>



Figura 10: twitter<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Poder Judicial del Estado de Puebla, Licencia de paternidad, Puebla, 2022, <https://twitter.com/PodJudPuebla/status/1562122230028460032>

<sup>33</sup> <https://twitter.com/PodJudPuebla/status/1562122230028460032>

## **A nivel nacional Estados como; México, Hidalgo, Nuevo León y Quintana Roo**

En marzo de 2022, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), analizó las prestaciones que ofrece el gobierno del estado a sus funcionarios públicos en caso de tener un bebé.

Los servidores públicos del Estado de México, disfrutaran de una licencia de paternidad de 45 días naturales, de acuerdo al artículo 65, párrafo tercero, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.<sup>34</sup>

En Hidalgo, se otorga una licencia de paternidad de 56 días, si se trata de trabajadores de gobierno municipal y estatal, con el objetivo de eliminar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Comprendido en el artículo 17 Quater, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Hidalgo.<sup>35</sup>

Nuevo León y Quintana Roo destacan por ofrecer un permiso de paternidad por 60 días con goce de sueldo, esto es 11 veces más que el mínimo que se estipula la Ley Federal del Trabajo.

El Ranking Par 2021 de Aequales midió las condiciones de equidad de género de 172 empresas en México, y encontró que en promedio las empresas participantes ofrecen 21 días adicionales a lo que estipula la ley por permiso de paternidad.

---

<sup>34</sup> Ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios, Art 65 P III, servidores públicos licencia de 45 días en Estado de México, <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig083.pdf>

<sup>35</sup> Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo, Licencia de paternidad 56 días, 2022, [http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes\\_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf](http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf)



## **A nivel federal; CJF, INAI y SCJN**

El Consejo de la Judicatura Federal (CJF), anunció mediante este acuerdo, que sus funcionarios tienen derecho a una licencia de paternidad con goce de sueldo por 90 días naturales a partir del nacimiento o adopción de un menor, es decir pasan de 5 a 90 días naturales.<sup>36</sup>

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), mediante este acuerdo podrán disfrutar de una licencia por paternidad de 15 días hábiles, lo que representa un aumento respecto de los 5 días hábiles que se otorgaban anteriormente.<sup>37</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), establece una licencia por paternidad para las personas servidoras públicas que componen esta institución, consistentes en 90 días naturales y consecutivos.<sup>38</sup>

En el periodo del 2012 al 2018 se presentaron 93 iniciativas de ley en la cámara de diputados y en el senado, sobre la licencia de paternidad y cada vez se torna con más fuerza este tema, debido a la suma importante de algunos estados que ya empezaron por adoptar esta prestación que contribuye a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.<sup>39</sup>

Como anterior mente dijimos se torna fuerte este tema, no paran los proyectos de iniciativas de ley, por ejemplo en enero de 2023, la senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez presentó un proyecto de decreto para reformar la Ley Federal del Trabajo con el

---

<sup>36</sup> Del Consejo de la Judicatura Federal: 2. Del INAI: 3. De la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Licencias por paternidad DOF 29/09/21 y 30/09/2, Ciudad de México, 2021, [https://extbox.iberomexico.mx/portaldocentes/url/20\\_1\\_33\\_18866\\_D.pdf](https://extbox.iberomexico.mx/portaldocentes/url/20_1_33_18866_D.pdf)

<sup>37</sup> Del Consejo de la Judicatura Federal, op, cit.

<sup>38</sup> Del Consejo de la Judicatura Federal, op, cit.

<sup>39</sup> Early Institute, “*Necesario ampliar permiso de paternidad en México*”, Cándido Pérez, Coordinador de Investigación de Early Institute, 2019, <https://earlyinstitute.org/2019/10/16/necesario-ampliar-permiso-de-paternidad-en-mexico-early-institute/>

objetivo de otorgar licencia de paternidad de 30 días laborables con goce de sueldo a hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción de un infante.<sup>40</sup>

La BUAP, no se puede quedar por menos de esto ya que solo es cuestión de días, para que se dé una reforma a la Ley Federal del Trabajo, como lo dice el eje número uno del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), Gobernanza y Gestión Incluyente y Contrato Humano, lo que nos obliga a ser un ejemplo de igualdad de condiciones, incluidos, en una diversidad de materia de Derechos Humanos.

### **A nivel internacional**

Destaca el caso de Islandia, desde el 2021, existe una licencia compartida de 12 meses (cada miembro de la pareja debe tomar seis meses). En Noruega, los hombres pueden elegir entre 15 semanas con sueldo completo o 19 semanas con el 80% de su sueldo<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Senado de la república, “*Proponen otorgar licencia de paternidad de 30 días laborales con goce de sueldo*”, Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, Ciudad de México, enero 2023, <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/4750-proponen-otorgar-licencia-de-paternidad-de-30-dias-laborales-con-goce-de-sueldo>

<sup>41</sup> IMCO, “Licencias de paternidad mayor equidad de género”, Centro de investigación en política pública, 2022, <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>



Figura 11: IMCO<sup>42</sup>

<sup>42</sup> IMCO, “Licencias de paternidad mayor equidad de género, op, cit.

## 6. PRESTACIONES “NO ECONÓMICAS” DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SITBUAP, QUE TIENEN QUE MEJORAR.

Las prestaciones son una serie de condiciones adicionales al salario, los trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), además de percibir un sueldo, tienen derecho a otros beneficios como prestaciones “No económicas” pero que por una parte no se ejecutan como debería de ser.

### 6.1 Eliminar candado

<p><b>Actualmente:</b></p> <p>Prestaciones que afectan</p>	<p><b>Propuesta:</b></p> <p>Mejorar las prestaciones, de lograrlo no generarían algún costo extra para la institución</p>
<p><b>Cláusula 4</b></p> <p>Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato convienen en las siguientes:</p> <p style="text-align: center;">DEFINICIONES</p> <p><b>I. ASCENSO.</b> Adquirir una categoría en un nivel superior, dentro de la misma línea por función obteniendo como consecuencia una promoción.<sup>43</sup></p>	<p><b>Cláusula 4</b></p> <p>Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato convienen en las siguientes:</p> <p style="text-align: center;">DEFINICIONES</p> <p><b>I. ASCENSO.</b> Adquirir una categoría en un nivel superior, obteniendo como consecuencia una promoción.</p>

Eliminar la frase “*dentro de la misma línea por función*”, para que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de participar como lo marca el principio de

<sup>43</sup> SITBUAP, CCT, prestaciones No económicas del contrato Colectivo de Trabajo, Puebla, 2021-2023, [https://www.sitbuap.com/\\_files/ugd/397a5d\\_f11f5f6458a44aee893ccd846d9c294f.pdf](https://www.sitbuap.com/_files/ugd/397a5d_f11f5f6458a44aee893ccd846d9c294f.pdf), p8.

igualdad para todos. En un marco de igualdad todos tenemos las mismas oportunidades sin distinción alguna.

No por eliminar el candado *“dentro de la misma línea por función”* ascenderían todos, todo esto conlleva una serie de requisitos, entonces cual sería el problema de eliminarlo, debe ser prioridad para esta gestión el incorporar criterios de inclusión y lograr que todos los trabajadores tengan las mismas posibilidades y oportunidades, puesto que la única manera de ascender es cumpliendo con los requisitos de acuerdo a los planes de estudio o promociones equivalentes.

El Plan General de Desarrollo (PGD), conocido actualmente como Plan de Desarrollo Institucional (PDI), se conforma de cuatro ejes, específicamente el eje número uno nos cita lo siguiente; Gobernanza y Gestión Incluyente y Con Trato Humano. Nos da a entender que los universitarios seremos gobernados con trato humano, al decir incluyente es que será una gestión en igualdad de circunstancias, enfatizando en el principio de igualdad.

## 6.2 Prestación que se cumple a medias o de plano ni se cumple, Comisiones Bipartitas

<p><b>Actualmente:</b></p> <p>Prestaciones que afectan</p>	<p><b>Propuesta:</b></p> <p>Mejorar las prestaciones, de lograrlo no generarían algún costo extra para la institución</p>
<p><b>Cláusula 13.</b> La BUAP y el Sindicato se obligan a cumplir con las medidas y normas de higiene y seguridad que marquen las leyes, así como con las disposiciones que en lo particular emita la Comisión Bipartita de Higiene, seguridad y medio ambiente.<sup>44</sup></p>	<p><b>Cláusula 13.</b> La BUAP y el Sindicato se obligan a cumplir con las medidas y normas de higiene y seguridad que marquen las leyes <b>vigentes</b>, así como con las disposiciones que en lo particular emita la Comisión Bipartita de Higiene, seguridad y medio ambiente, <b>reuniéndose obligatoriamente cada dos meses de forma ordinaria</b></p>

<sup>44</sup> SITBUAP, CCT, op, cit, p15.

	<b>y extra ordinaria las veces que sea necesario al año, asentándose en el acta las firmas de cada uno de los integrantes de las comisiones en cada sesión, conservando el documento por duplicado tanto por la institución, como por el sindicato.</b>
--	---

Actualmente no existe una comisión bipartita entre la institución y el sindicato, este tema es constante y siempre se discute año con año en los congresos de revisión contractual o salarial que sesiona el Sindicato Independiente de Trabajadores No académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

Al no existir comisiones bipartitas, no se han determinado áreas que se consideren infectocontagiosas en el Hospital Universitario y en la universidad en general, quedando como letra muerta las cláusulas 11, 12 y 13, del Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP.

Aparte de esto falta que se integren otras Comisiones Mixtas Generales como lo es el Otorgamiento de Definitividades y de Capacitación, comisiones que se han discutido en el Congreso General de Delegados, siempre se dice estar resuelto, actualmente carecemos de estas comisiones tan importantes.

En la siguiente imagen observamos que en el año 2015, en la firma contractual y salarial, se pactó el compromiso de que cada dos meses se reuniría la comisión bipartita, y ocho años después para ser exactos abril de 2023, seguimos sin dicha comisión, por falta de voluntad, pues estas sesiones de comisiones bipartitas, no conllevan gasto alguno para la institución.



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS**  
**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**RESULTADOS DE LA FIRMA CONTRACTUAL Y SALARIAL 2015**

**EL COMITÉ EJECUTIVO Y LA COMISIÓN NEGOCIADORA HACEN DEL CONOCIMIENTO DEL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN SOSTENIDA CON LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, A TODOS LOS TRABAJADORES NO ACADÉMICOS.**

**INCREMENTO SALARIAL.** El aumento salarial otorgado por el Gobierno Federal correspondiente al año 2015, es de 2.4% aplicado tanto para los trabajadores activos como para los jubilados.

Con el fin de reconocer el trabajo administrativo de los compañeros que se encuentran en el BUAP, implementamos el Programa de Reconocimiento Salarial al Personal Administrativo Activo, el cual consiste en **NO INCREMENTAR** el salario a los funcionarios comprendidos en las categorías con mayor participación, tanto que sus índices se continúan en forma ordinaria entre los trabajadores activos con el salario más bajo representando el 4.7% de incremento por lo que se otorga el 5% y que beneficia al total de 1824 trabajadores activos. Adicionalmente, el acuerdo de conciliación a un reconocido beneficio interno del BUAP, así que se encuentra contemplado en el presupuesto otorgado por el Gobierno Federal que cubre el 3.4%.

Para el personal activo del base el incremento salarial se verá reflejado en todos los presupuestos 2015 de salario, tanto por ejemplo **ESTÍMULO DE ANTUQUEZAD, BECA EDUCACIONAL, AGUINALDO Y FIRMA VACACIONAL**, etc.

Exteriormente también, que a lo largo el trabajador jubilado o pensionado no recibe **ESTÍMULO DE ANTUQUEZAD O BECA EDUCACIONAL**, también se debe indicar que recibirá **AGUINALDO VACACIONAL**, otorgación que se encuentra contemplada en un **ADENDUM** de la cláusula 16 y no los otros recibirá el concepto de **TRUQUE DE GRATUITO**, además no se les otorga la prestación económica alguna.

**CON RESPECTO AL CONTRATO COLECTIVO, SOLO A CLÁUSULAS FUERON SUJETAS DE MODIFICACIÓN:**

**Cláusula 4:** Incorporación de modificaciones al **CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE.**

**Cláusula 26:** Se incrementa a **SEIS** (6) el número de **BECA EDUCACIONAL**.



Trabajador no académico que solicita participación a su salario.

**Cláusula 52:** Se incorpora a la cláusula, los trabajos interrelacionados de los que el Estado Mexicano reconoce los derechos humanos.

**Cláusula 81:** Se incrementa a \$5,000.00 la Cuatridécima, por cada hijo nacido vivo, lo que equivale al aumento del 100%, para cada hijo nacido en \$2,500.00.

**- VIOLACIONES:** Se pacta el compromiso de que cada 2 meses se reunirá la Comisión Bipartita integrada por el Sindicato y la Institución, para verificar los avances en la reparación de violaciones y acuerdos que se tomaron en esta reunión y que abajo se mencionan, la primera reunión se llevará a cabo en la semana comprendida del 13 al 17 de abril del presente año.

La Oficina de la Abogada General, emitirá un oficio haciendo del conocimiento a los Directores o Jefes de Departamento, sobre el respeto al contenido de la Cláusula 2 del CCT.

Se conforma la Comisión Bipartita, que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo para reactivar su funcionamiento, esto es, la de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente; dicha Comisión llamará a un especialista en la materia para revisar aquellas áreas que debían ser de riesgo.



con un parámetro para el servicio, con lo que respecta a la renta de apoyo categorico ya no tendrá ningún costo. El servicio de farmacia y pensiones será de mejor calidad.

La Tesorería de la Institución bancaró los cheques electrónicos para agilizar el pago de Salarios.

Se podrá al banco Peticionario **BANCOMER**, el contrato actual para renovar el contrato que permita el funcionamiento de Autómatas y Depósitos.

La Firma del Convenio con **INFONAVIT**, que se encuentra en etapa de acuerdos por parte de dicho fondo. Asimismo se está revisando la adquisición de una nueva modalidad de crédito para la rehabilitación o construcción de una casa nueva en el mismo sitio, para trabajadores que pagan ingresos fiscales a \$10,800.00 mensuales.

Se comprometió la institución a mejorar el servicio de Bases y a trasladar una oficina especial para jubilados.

Se acordó la incorporación a NOMINA INSTITUCIONAL DE 785 TRABAJADORES, CONTRATADOS POR NOMINA DE RECURSOS PROPIOS, ANEXANDO UN NUEVO CAPITULO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL QUE SE ESTABLECEN LAS BASES, NUEVAS CATEGORIAS Y LAS PRESERVAIONES A LAS QUE DEVEN DEBERON, entre otros beneficios como reconocimiento de antigüedad laboral, acceso al Seguro Interno, mejoramiento de acuerdo con el Reglamento de Servicios Médicos, 20 días de aguinaldo y un reconocimiento 15 días más, bajo un esquema de evaluación y 25 por ciento de prima vacacional.

Se reactivan los casos de permisos de supervisión académicos de trabajadores se pide hacer del conocimiento del sindicato cuando un trabajador solicita de que se otorgue y se apoyen los recursos particulares para hacer este derecho.

**PAGO DE PROTESIS:** Actualizada al Hospital Universitario, será revisado conjuntamente con Tezcuérpan la forma de recibir el programa de los trabajadores.

**HOSPITAL UNIVERSITARIO:** Se mantuvo reunión con el Director del Hospital Universitario, donde se le hizo saber las comisiones y colaboración en los servicios de dicho Hospital y comité de apoyo. Se están organizando Mesas de trabajo en los ámbitos de gerencia y microbiología y se otorga a partir del mes de marzo con la adquisición de un equipo nuevo de medicina diagnóstica y laboratorio, además se activará el servicio de asistencia médica y control.

**REVISIÓN SALARIAL DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS:**

Categoría	Beneficios
Auxiliar Administrativo I a Auxiliar Administrativo D	25
Administrativo General A a Administrativo General B	48
Auxiliar de Servicios A a Auxiliar de Servicios B	250

**EL COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIÓN NEGOCIADORA**

**- VIOLACIONES:** Se pacta el compromiso de que cada 2 meses se reunirá la Comisión Bipartita integrada por el Sindicato y la Institución, para verificar los avances en la reparación de violaciones y acuerdos que se tomaron en esta revisión y que abajo se mencionan, la primera reunión se llevará a cabo en la semana comprendida del 13 al 17 de abril del presente año.

La Oficina de la Abogada General, emitirá un oficio haciendo del conocimiento a los Directores o Jefes de Departamento, sobre el respeto al contenido de la Cláusula 2 del CCT.

Se conforma la Comisión Bipartita, que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo para reactivar su funcionamiento, esto es, la de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente; dicha Comisión llamará a un especialista en la materia para revisar aquellas áreas que deben ser de riesgo.

Figura: 12 Anuario SITBUAP<sup>45</sup>

**6.2.1 Reglamento General de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.**

Hablando de la Comisión Bipartita de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, nos encontramos que el denominado Reglamento General de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, aprobado en diciembre de 1999, no está actualizado, de acuerdo a los únicos tres artículos transitorios, que se citan en el documento.

<sup>45</sup> Anuario, SITBUAP, <http://online.fliphtml5.com/sztw/mhow/#p=15>



La comisión de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en el artículo 24 del reglamento nos dice a la letra que esta se constituirá en la norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993, investigando esta norma nos encontramos con lo siguiente:

*“ La Nom-019 tiene sus orígenes en 1993 con la Norma que se titulaba: " NOM019-STPS-1993, relativa a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo." publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de diciembre de 1994 con inicio de vigencia al día siguiente. Actualmente esta norma se encuentra derogada”.*<sup>46</sup>

La norma NOM019-STPS-1993 se encuentra sin efecto ya que se encuentra derogada, actualmente se encuentra vigente la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS2011, constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, por ello la importancia de actualizar los reglamentos.

#### 6.2.2. Reglamento de Puntualidad y Asistencia para el Personal NO Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Este reglamento se encuentra vigente, pero no actualizado y un claro ejemplo lo citamos en el artículo 21 del mismo, facultando el premio de puntualidad consistente en el importe de tres días de su salario base.

El Contrato Colectivo de Trabajo Vigente del SITBUAP, nos cita lo siguiente:

*Cláusula 35. La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores no académicos, el importe de seis días de salario como Beca Educativa...*

---

<sup>46</sup> Colegio de contadores públicos boletín 22 Universidad de Guadalajara, “Norma derogada NOM-19-STOS-1993, Norma Vigente NOM-019-STPS2011” Comisiones de seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo, Guadalajara, enero 2020, <https://ccpudg.org.mx/wp-content/uploads/Boletin-No.-22-Enero-2020-Nom-019-Enero-2020.pdf>



Podemos observar la diferencia entre el Reglamento de Puntualidad no actualizado y el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente:

- Reglamento de puntualidad y asistencia.

*Artículo 20. Se denomina Premio de Puntualidad al pago que se hace al trabajador que asiste sin interrupción a sus labores cotidianas antes o a la hora que tiene señalada por el titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate; consiste en el importe de tres días de su salario base...*

- Contrato Colectivo de Trabajo.

*Clausula 35. La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores no académicos, el importe de seis días de salario como Beca Educativa...*

Ambos tratan de puntualidad con una imagen disfrazada, pero nos dejan de manifiesto que a pesar de la vigencia no se está actualizado, y tanto los reglamentos como el Contrato Colectivo de Trabajo deben ir de la mano para no caer en errores que violenten los cuerpos normativos del sindicato.

En los únicos tres transitorios de este reglamento, nos cita que entro en vigor el día primero de mayo de 1999, publicado en la Gaceta Universitaria y en el Órgano Oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

### 6.2.3 Reglamento de Admisión, Promoción y permanencia del Personal NO Académico de la BUAP.

Este reglamento no es la excepción al igual que los otros dos, se encuentra vigente pero desactualizado, y sin ser reformado hacemos una observación en el índice del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, (CCT-V) el título del reglamento ha cambiado, como se muestra en la siguiente comparación:

Así aparece en el índice del CCT-V	Así aparece en el reglamento
Reglamento de Admisión y Promoción del Personal NO Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <sup>47</sup>	Reglamento de Admisión, Promoción y <b>permanencia</b> del Personal NO Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La observación entre uno y otro es que en el índice eliminaron la frase “*permanencia*”, y en ningún momento hubo una reforma a este reglamento, que dando sin efecto lo marcado en el índice del CCT-V

#### 6.2.4 La importancia de las Comisiones Bipartitas y Reglamentos<sup>48</sup>

Las comisiones mixtas son de suma importancia, tienen un fin común velar por los derechos de los trabajadores, obligando al patrón a cumplirlas, estas se encuentran reguladas por:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A.
- Ley Federal del Trabajo.
- Normas Oficiales.

La Ley Federal del Trabajo, establece la obligación del empleador y de los trabajadores de participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, lo anterior de acuerdo a los artículos 132, fracción XXVIII, y 134, fracción I.

Aunado a lo anterior, el empleador y el sindicato, tendrán la opción de señalar las bases para determinar la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse

---

<sup>47</sup> SITBUAP, CCT, op, cit, p7.

<sup>48</sup> Factorial, “*Cuáles son las comisiones mixtas que debe tener mi empresa*”, Melisa Fernández, abril 2023, <https://factorial.mx/blog/comisiones-mixtas/#%C2%BFcuales-son-las-5-comisiones-mixtas>

conforme a la ley, lo anterior según lo dispone el artículo 391, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo

¿Por qué es importante contar con un reglamento?, es importante porque ayuda a mantener el orden, si la respuesta es mantener el orden está claro que los reglamentos deben estar actualizados para normar la conducta conforme a la letra vigente, evitando caos, que genere molestia detonante en demandas.

Las reglas a veces parecen insignificantes o inútiles, pero es importante obedecerlas incluso si parece que son innecesarias, para esto es importante que los tres reglamentos antes descritos en este apartado se actualicen para una correcta aplicación evitando que se politice.

Las ventajas de un reglamento actualizado; evitan el desorden, al cumplirse evitan amenazas en el entorno, se adquiere una estabilidad al ser normada correctamente, mejora el ambiente político, la comunicación fluye de una manera más fácil y entendible si se siguen las reglas.

El Reglamento de las Comisiones Bipartitas, es un documento de suma importancia, debido a que se convierte en la norma reguladora de las relaciones laborales entre la institución y el sindicato, a falta de esta quien la padece son los trabajadores de la BUAP, teniendo en cuenta que es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar, de allí se deriva el poder sancionador que demanda la base trabajadora por ser la base normativa y regulatoria que ampara una decisión en la relación laboral.

De aquí la importancia de empezar a trabajar con las comisiones de manera periódica y actualizar los reglamentos, pues si bien todavía se encuentran vigentes pero con una tremenda carencia por estar todavía reglamentados con normas ya derogadas.

### 6.3 Prestaciones condicionadas

Actualmente	Propuesta
<p><b>Cláusula 20</b></p> <p>La BUAP proporcionará a cada trabajador o trabajadora, <b>si la naturaleza del trabajo así lo requiere</b>, dos uniformes en enero y otros dos en junio de cada año.<sup>49</sup></p>	<p><b>Cláusula 20</b></p> <p>La BUAP proporcionará a cada trabajador o trabajadora, dos uniformes en enero y otros dos en junio de cada año.</p>

Eliminar la frase “*si la naturaleza del trabajo así lo requiere*”, para garantizar las dos entregas al año.

No se cumple con las dos entregas marcadas para los meses de enero y junio, la cláusula cita la frase condicionante “*Si la naturaleza del trabajo a si lo requiere*” que dando a la interpretación que mejor convenga, este criterio no garantiza en absoluto la entrega, que dando el truco en la frase condicionada, se entiende que por eso solo se recibe una entrega al año de uniformes y no dos.

Al no cumplirse en tiempo y forma se van retrasando en la entrega de uniformes, a tal grado que en un par de años quedan a deber dos o hasta tres entregas en periodos de cinco años, solo hablando de una sola entrega al año, ahora imaginen la cantidad que se adeuda al no dar las dos entregas al año, como lo marca la cláusula antes mencionada, violentándose este apartado.

Para efectos de transparencia es muy importante que la entrega sea en tiempo y forma, pues al retrasarse y que dar en deuda, no se sabe si realmente existió o no esa compra de uniformes por parte del departamento encargado, y peor aún, si esa entrega estaba autorizada para que fueran dos al año, pues de acuerdo a la cláusula antes mencionada la compra está garantizada para la entrega de uniformes, contemplado en el proyecto anual de ingresos y

---

<sup>49</sup> SITBUAP, CCT, op, cit, p18.

presupuesto de egresos para este año, aprobado por el Consejo Universitario, con un presupuesto que asciende a 8 mil 967 millones 983 mil 795 pesos, para el ejercicio 2023.

Solo se pide que se cumpla en tiempo y forma, y que se respete las dos entregas al año de uniformes.

#### 6.4 Días Adicionales y Económicos

##### 6.4.1 Días Adicionales Régimen Viejo (Trabajadores antes de febrero de 2015)

Se solicita que no se pierda la puntualidad al pedir más de tres días adicionales, estos días ni siquiera eran tema de pérdida de dicho estímulo, pudiéndolos pedir de nuevo sin afectar el bolsillo, como normalmente se venían pidiendo sin ninguna afectación.

Citamos la cláusula 41, del Contrato Colectivo de Trabajo, observamos que no impone sanción alguna por pedir alguno de estos días, pero que en la práctica por pedirlos te sancionan perdiendo dicho estímulo si llevabas puntualidad.

Actualmente	Propuesta
<p><b>Cláusula 41</b></p> <p>Además de los períodos vacacionales antes señalados, los trabajadores disfrutarán de días adicionales con goce de salario íntegro.</p> <p><b>I.</b> Los que tengan más de 5 y hasta 10 años de servicio, gozarán de un período adicional de 5 días hábiles al año.</p> <p><b>II.</b> Los que tengan más de 10 y hasta 15 años de servicio, gozarán de un período adicional de 8 días hábiles al año.</p> <p><b>III.</b> Los que tengan más de 15 y hasta 20 años de servicio, disfrutarán de un período adicional de 11 días hábiles al año.</p>	<p>Que estos días se puedan pedir libremente sin afectar al trabajador, esta cláusula no impone alguna sanción, como se muestra en las cinco fracciones del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.</p>

<p>IV. Los que tengan más de 20 años de servicio, disfrutarán de un período adicional de 14 días hábiles al año</p>	
<p>V. Los que pasen a formar parte del Programa de Retención a que se refiere la cláusula 64 del presente Contrato, disfrutarán de un periodo adicional de dieciséis días hábiles al año.<sup>50</sup></p>	

#### 6.4.2 Días Económicos Régimen Viejo (Trabajadores antes de febrero de 2015)

Gestionar los días económicos para que no se pierda la puntualidad denominada “beca educacional” actualmente se pierde este estímulo económico con dichos permisos, la institución debe comprender que debido a la situación económica por la que atraviesa el país, derivado de la inflación, sumado los incrementos que se ha disparado a la alza con el aumento de los productos a la canasta básica, y más aún con el incremento al salario mínimo, además el salario tabular está estancado y las categorías más bajas en la BUAP, son las que reciben más estos embates por ejemplo:

Observamos que la categoría de un auxiliar de servicio T/C, quedó rebasado por el salario mínimo a inicio de este año y posteriormente con el aumento del 4 % que se firmó en febrero, su salario diario es de \$ 214.85, mientras que el salario mínimo está en \$ 207.44, si partimos del salario mínimo y el salario de un auxiliar de servicio T/C, nos podemos dar cuenta que solo hay una diferencia de \$ 7.85, siete pesos con ochenta y cinco centavos pero ni diez pesos los separan del salario mínimo, salario que da pena.

Difícil situación que presenta el país, derivado de esto las universidades públicas como la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, tienen que ver cómo dar soluciones como lo aplicado en el plan de austeridad de ahorro 2023, en tendemos a la administración central y comprendemos que con estas situaciones, no van a querer negociar nuevas prestaciones y menos tratándose de económicas, por eso pedimos, que, si no se nos apoya con prestaciones

<sup>50</sup> SITBUAP, CCT, op, cit, p24.

económicas por no haber recursos, pues que tampoco se nos afecte el bolsillo respetando esta petición, al momento de solicitar los días económicos, para que el trabajador se ayude del estímulo económico que conlleva no perder la puntualidad.

Se hace una doble observación muy importante de la siguiente manera:

1. Los días económicos están condicionados con castigo doble de manera inmediata y a largo plazo.
  - Inmediatamente, porque se refleja el descuento en la siguiente quincena.
  - A largo plazo, porque lo computan para poderte jubilar.
2. Haciendo una observación se manifiesta que el descuento por estos días no están regulados en el Contrato Colectivo de Trabajo ni en los reglamentos, no puede ser aplicado como una sanción al salario (beca edecacional) por simple política de recursos humanos, Incitando violaciones contractuales de la cual genere molestia y por consecuente demandas.

#### 6.4.3 Días Adicionales y Económicos Capítulo XVI (Trabajadores después de febrero de 2015)

Que se otorguen los días adicionales y económicos como se le otorgan al régimen viejo, tal cual se citan en la cláusula 41 y 45 del Contrato Colectivo de Trabajo, al otorgar estos días para el capítulo XVI, no representa ningún gasto extra para la institución, que el trato sea como lo marca el eje número uno del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), Gobernanza y Gestión Incluyente y con Trato Humano, prioridad de esta gestión en la BUAP.

De nada sirve la legislación (ley, estatuto, reglamentos) donde tanto se pregona la Gobernanza y Gestión Incluyente y con Trato Humano, si en la práctica la institución es la primera que se corrompe al permitir candados objeto de violaciones a los derechos laborales.

En general que se eliminen candados que no afectan en absoluto a la institución y que solo representan control.

## 7. MOTIVACIÓN EN LOS EVENTOS, COMO PARTE DE LOS CONVENIOS CON LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP)

### 7.1 Festejo del día del Trabajador Universitario

A este evento se le debe poner todo el empeño, **“es un evento donde se reúne el mayor número de trabajadores universitarios”**, esto debe ser inolvidable para que se hable bien durante el periodo de la administración del rector en turno, pues es un evento que año con año lo van a recordar, aparte esto no genera un costo extra pues el recurso ya está contemplado para dicho evento.

Que el festejo sea digno de una buena comida, con buenos regalos manteniendo estos en el lugar del evento aunque hagan montón, pues esa es la parte emotiva del evento, además de un buen grupo musical reconocido, para que los trabajadores salgan contentos y reconozcan el apoyo del rector entre aplausos y en el tras cursar de los días se siga hablando del emotivo evento y que no sea todo lo contrario a estos últimos, pues al trabajador no se le olvida, por poner un ejemplo de lo que he escuchado de varios compañeros y muchos hablan del **Mtro. Enrique Agüera Ibáñez**, y lo tienen muy presente porque sus eventos fueron muy buenos y hasta perdonan lo mal que trabajo, atreviéndose a decir no importa cómo se haya enriquecido porque apoyo, lo importante de todo esto es que un rector no se meta con los trabajadores haga lo que haga no nos importa, solo que no nos toquen nuestros derechos, respuestas textuales de los compañeros.

Otro punto importante es la rifa, que dicha rifa sea transparente quitando las tarjetas de lotería, pues, aunque las tarjetas sean premiadas no todas las tarjetas salen, quedándose así muchos regalos por entregar, generando polémica al no quedar transparente dicha rifa omitiendo fe y legalidad.

### 7.2 Festejo del día de las Madres.

Que la rifa sea transparente quitando las tarjetas de lotería, pues, aunque las tarjetas sean premiadas no todas la tienen, quedándose así muchos regalos por entregar.

Invitar a todas las mujeres a este evento, y no discriminar a ninguna, hay damas que nunca tuvieron hijos y no se les invita por no ser madres, hay que ser empáticos y ponernos a pensar un sinnúmero de motivos, uno no sabe si genéticamente están impedidas para concebir,



si alguna enfermedad impide el embarazo, etc., afectando su autoestima y su moral, invitar a todas las mujeres, esto no generaría un costo extra pues el evento ya está contemplado.

Tanto hombres como mujeres a nivel mundial padecen este tipo de discriminación y es lamentable que las universidades que generan educación promuevan este tipo de actos discriminatorios y clasistas.

Esta observación está documentada por los mismos trabajadores de la buap, están molestos pues se sienten como si fueran cosas y no personas, piden que se erradique esta mala costumbre de discriminar y que se haga valer lo que tanto anhela la universidad en el eje número uno del Plan de Desarrollo Institucional; Gobernanza y Gestión Incluyente y Contrato Humano.

## 8. RESCATAR LA PERDIDA DE CONVENIOS

Al pasar los años hemos visto como se han ido perdiendo convenios y todo por una mala administración del comité sindical, ellos son los responsables directos de estas pérdidas.

Para estos convenios se requiere de un análisis bien estructurado, para conocer mejor los pros y los contras, para no caer en errores financieros que den pauta a la eliminación de los mismos por endeudamiento, lastimando los intereses de la base por culpa de malas decisiones de la administración sindical.

Lo que se espera es recuperar convenios cualitativos que beneficien de lleno al trabajador y no cuantitativos que solo hacen un montón pero en nada benefician al trabajador.

### **Estos convenios eran pocos, pero ayudaban mucho al trabajador:**

- Vivienda (infonavit)
- Créditos para construcciones (Fonacot)
- Almacenes Rodríguez
- Zapaterías Gonpard.

### **Estos convenios actualmente son muchos, pero en nada ayudan al trabajador:**

- Nutrición.....30% de descuento
- Spa.....30% de descuento
- Fisioterapia.....30% de descuento
- Odontología Integral.....30% de descuento
- Psicología.....30% de descuento
- City Club.....10% de descuento
- City Club.....2% de descuento en dinero electrónico en compras mayores a \$1,500.00
- La choza del pescador.....30% de descuento, a partir de tres personas.

- il Piacere Pizzeria.....10% de descuento
- Óptica.....20% de descuento
- Hoteles NH Group Puebla Centro desde \$1,050.00 más impuestos.

**Nota:** estos convenios son todo menos una ayuda real para el trabajador

Los convenios benefician mucho al trabajador, generan estabilidad económica debido a que no desembolsan todo en una sola exhibición, dando la oportunidad al trabajador de que administre mejor su quincena.

### 8.1 Cursos de Verano para hijos de trabajadores BUAP

Pugnar mucho por las categorías más bajas, condonar el pago para los cursos de verano y otras actividades normales que se desarrollan durante todo el año, como pueden ser; futbol, karate, gimnasia, música, idiomas, entre otros, por los siguientes motivos:

Las categorías más bajas no tienen la posibilidad de meter a sus hijos a los cursos de verano, el costo de estos cursos genera una desestabilidad económica muy importante, debido a que en esas fechas tienen que pagar colegiaturas (inscripciones escolares), listas de útiles, uniformes y calzado. Esta situación se pone más complicado cuando se tiene que atender a dos o más hijos, por eso es bien importante que se tome en cuenta esta petición.

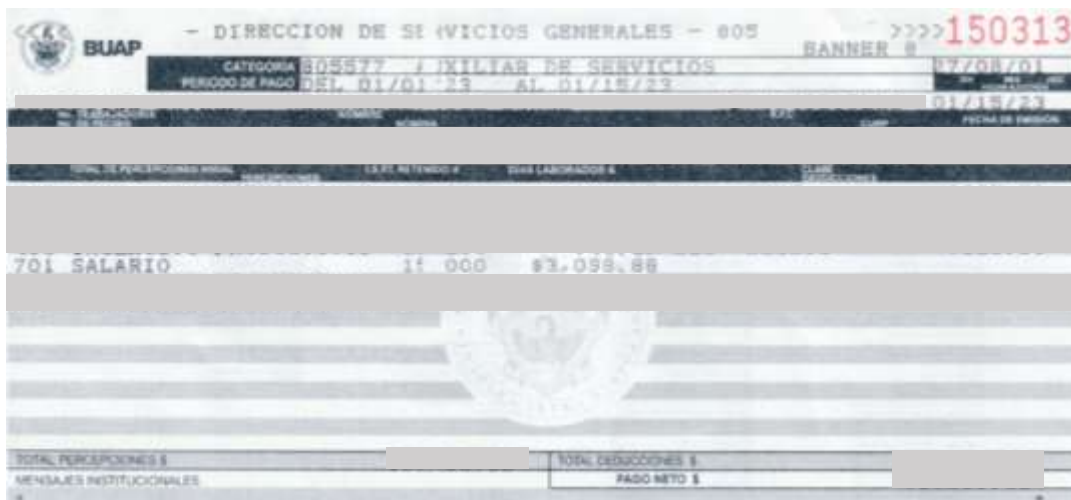
Como antes le mencionamos hay muchas categorías bajas, le citamos por poner un ejemplo la categoría de “Auxiliar de Servicios T/C”, “Código 577”, con el aumento del Salario Mínimo que otorgo el Gobierno Federal en enero de la presente anualidad, los trabajadores de la universidad quedaron rebasados, ganando 90 noventa centavos por debajo del salario mínimo, de acuerdo al tabulador vigente del Contrato Colectivo de Trabajo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Ya con el incremento actual del 4% a partir del 16 de febrero de 2023, los trabajadores con categorías “Auxiliar de Servicios T/C”, “Código 577”, tienen un aumento de salario diario de \$ 214.85, y el salario mínimo esta en \$ 207.44, quedando una diferencia de \$ 7.85, siete pesos con ochenta y cinco centavos, separados del salario mínimo, creen que un trabajador con este salario pueda pagar un curso de verano, en plena fase de colegiaturas y sus derivados.

<b>Antes del 15 de febrero de 2023</b>	<b>Después del 16 de febrero de 2023</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Categoría: Auxiliar de Servicios T/c</li> <li>○ Salario Quincenal: \$ 3,098.88</li> <li>○ Salario Diario BUAP: \$ 206.53</li> <li>○ <b>Salario Mínimo \$ 207.44</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Categoría: Auxiliar de Servicios T/c</li> <li>○ Salario Quincenal: \$ 3,222.79</li> <li>○ Salario Diario BUAP: \$ 214.85</li> <li>○ <b>Salario Mínimo \$ 207.44</b></li> </ul>

**Salario antes del 15 de febrero de 2023**

Comenzando este año ¢ 90 noventa centavos por debajo del salario mínimo en la Buap, hasta la firma del 15 de febrero



**Salario después del 16 de febrero de 2023**

Solo \$ 7.85, siete pesos con ochenta y cinco centavos, los coloca por arriba del salario mínimo actualmente a categorías de Auxiliares de Servicios, en la Buap



## 9. CONOZCAMOS EL ANÁLISIS QUE HACE EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (SUNTUAP).


<p style="text-align: center;"><b>Conozcamos las diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo del <b>SUNTUAP</b> y el del <b>SITBUAP</b>:</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>Cláusula 161</b> <b>Contrato Colectivo de Trabajo del SUNTUAP</b></p> <p>El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que presten sus servicios a la Universidad. En los casos en que existan disposiciones que lo contravengan, se seguirán aplicando aquellas que estén en vigencia a la fecha de celebración del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean más favorables a los trabajadores.</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p><b>Cláusula 6</b> <b>Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP</b></p> <p>El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores no académicos que presten sus servicios a la BUAP. Las disposiciones del presente Contrato Colectivo no serán aplicables a los trabajadores de confianza que ingresen a la universidad a partir del 16 de febrero de 2007.</p> </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">  <p><b>Mientras la Cláusula 161 protege los derechos de los trabajadores y señala excepciones en la aplicación del CCT cuando existan disposiciones que les sean más favorables, la Cláusula 6 del CCT del SITBUAP excluye a los trabajadores de confianza de ingreso posterior a 2007 dejándolos en la incertidumbre laboral.</b></p> </div>	<p>El contrato del SITBUAP, es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores No Académicos...</p> <p>Esto incluye a capítulo XVI, sin clasismo como se les viene aplicando en algunas prestaciones y un ejemplo de ello es lo siguiente:</p> <p>No existe justificación para un trato diferenciado al resto de los trabajadores que no son capítulo XVI, ya que se exige más años de servicio para el otorgamiento de pensión por edad y jubilación, cuando se realiza el mismo trabajo, se recibe el mismo sueldo y las condiciones de trabajo son las mismas, pero se toma al trabajador de capítulo XVI, como mueble, como cosa, como si fueran inmortales.</p> <p>A parte de esto es ilegal de acuerdo al décimo transitorio de la ley del ISSSTE, ley de la cual se rige la BUAP, en materia de seguridad social.</p> <p>Es violatoria del artículo 1° constitucional al establecer una discriminación en razón de igualdad con base en la edad, pues atenta contra la dignidad del trabajador al privarle del derecho y de la libertad de retirarse jubilado al momento que lo desee y no en otro momento, que no corresponda a su derecho.</p> <p>Ahora ante este error lo menos que merecen los trabajadores de capítulo XVI, es la homologación de las prestaciones, que no generan ningún costo para la institución.</p>
--	--

Figura 13: Folleto Suntuap<sup>51</sup>

<sup>51</sup> SUNTUAP, *folleto conocamos las diferencias entre el contrato colectivo de trabajo del SUNTUAP y el del SITBUAP*, 2022, p47  
file:///C:/Users/HP/Documents/OFIOS%20DEL%20SITBUAP/DIF%20SUNTUAP%20vs%20SITBUAP.pdf

**Cláusula 33**

**Contrato Colectivo de Trabajo del SUTUAP**

Los trabajadores sólo están obligados a realizar el trabajo **para el cual fueron contratados.**

Los trabajadores tienen derecho a conservar su adscripción en la dependencia o lugar de trabajo, funciones, horario de trabajo y días de descanso semanal y solo podrán ser removidos con su consentimiento conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo o al Reglamento Interior de Trabajo.



En la práctica, así como en el Contrato Colectivo del SITBUAP, se ha eliminado este derecho.

**Cláusula 35**

**Contrato Colectivo de Trabajo del SUTUAP**

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia sin goce de salario para dejar de concurrir a sus labores hasta por **dos años** como máximo, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

**Cláusula 51**

**Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP**

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia sin goce de salario para dejar de concurrir a sus labores hasta por **un año como máximo**, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.



Figura 14: Folleto Suntuap<sup>52</sup>

Esta prestación está en el Reglamento de Puntualidad y Asistencia para el Personal No Académico de la BUAP.

Para que generen acciones políticas que den pauta a demandas, si esto no afecta en nada que se homologue y que pase a formar parte del clausulado del SITBUAP.

Licencia sin goce de salario, que se homologue, es una prestación que no afecta económicamente a la universidad, quien supla ese permiso temporal no va a ganar más ni menos, para la institución da lo mismo, si es uno, dos o más años, pues es un permiso sin goce de salario.

**Cláusula 37**

**Contrato Colectivo de Trabajo del SUTUAP**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso con goce de salario íntegro para faltar a su trabajo en los siguientes términos:

A) Por **cinco días hábiles**, cuando fallezca su cónyuge o cualquier familiar de primer grado. En su caso, las partes de cada dependencia discutirán y resolverán acerca de la aplicación del periodo concedido.

B) Por **tres días hábiles**, cuando la cónyuge del trabajador dé a luz.

C) Por **catorce días naturales**, cuando el trabajador contraiga matrimonio civil.

D) Por **un día**, en la fecha del cumpleaños del trabajador.

E) Por **seis días hábiles al año**, a fin de que los trabajadores puedan tratar, asuntos personales, estos días no serán acumulativos con los del año siguiente, ni disfrutados por más de tres días consecutivos, ni inmediatos o posteriores a las vacaciones o a los días festivos de descanso obligatorio, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.

**A los trabajadores que no disfruten de este derecho se les proporcionará como pago adicional en la segunda quincena del mes de mayo de cada año un salario igual al de los días de permiso no ejercidos.**



En general, se disminuyeron derechos que cobijan a la mayoría y se incrementaron donde el beneficio es para una mínima cantidad de trabajadores.

En el contrato del SITBUAP, otorga siete días naturales, cuando el trabajador contraiga matrimonio, el SUTUAP, catorce días naturales.

Que se homologue, las demás fracciones están igual, a parte quien se casa al por mayor, nadie es algo que no afecta a la institución económicamente.

<sup>52</sup> SUTUAP, folleto, op.cit,p3



Figura 15: Folleto Suntuap<sup>53</sup>

**Clausula 46**  
**Contrato Colectivo**  
**de Trabajo del Suntuap**

La Universidad concederá permiso con goce de salario íntegro, previa solicitud escrita del Sindicato, a **veintiséis trabajadores** que éste proponga como profesionales del mismo.

En esta solicitud se especificará la duración del mismo.



**Para una comunidad de trabajadores tan grande, resulta insuficiente el número de representantes profesionalizados.**

**Clausula 48**  
**Contrato Colectivo de Trabajo del Suntuap**

La Universidad concederá permiso con goce de salario íntegro a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo por quince días previos a la presentación de la petición de revisión, a efecto de formular ésta, y por el tiempo que duren las pláticas relativas, hasta la firma del acuerdo de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.



**El CCT del SITBUAP eliminó esta cláusula.**

Que se profesionalicen los 20 integrantes del comité ejecutivo del SITBUAP.

La institución lo hace válido, solo hay que pugnar para que se plasme en el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, no afecta económicamente en nada a la institución

Figura 16: Folleto Suntuap<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Suntuap, folleto, op.cit,p4

<sup>54</sup> Suntuap, folleto, op.cit,p6

**Cláusula 105**  
**Contrato Colectivo**  
**de Trabajo del SUTUAP**

Los trabajadores jubilados gozarán de los incrementos salariales que se otorgan a la plaza en que fueron jubilados. Así mismo de las siguientes prestaciones: **prima vacacional**, aguinaldo, servicios médicos, **tienda universitaria**, seguro de vida, pago de marcha, **librería** y canasta básica.



**Con respecto a las prestaciones para los jubilados, el SITBUAP eliminó las señaladas en negritas.**

**Cláusula 69**  
**Contrato Colectivo**  
**de Trabajo del SITBUAP**

Los trabajadores jubilados gozarán de las siguientes prestaciones: Servicios Médicos, Seguro de vida, canasta básica, aguinaldo y pago de marcha.

Figura 17: Folleto Suntuap <sup>55</sup>

Anexar en la cláusula 69, el bono de gratitud ya que este lo teníamos como un adendum.

ADENDUM. Es un anexo que se hace a cualquier documento o escrito para completar lo que se ha olvidado en el documento, contiene información que por cuestiones de olvido voluntario o error, no se encuentra en el documento principal.

Lejos de quitarlo del Contrato Colectivo de Trabajo, se debería de anexar al clausulado, esto no afecta ya que de por si la institución hace efectiva esta prestación, pagándose en el mes de julio y diciembre, a los jubilados.

Para el SUTUAP, la “prima vacacional” es lo que viene siendo para el SITBUAP, el “bono de gratitud”.

<sup>55</sup> SUTUAP, *folleto, op.cit*, p39



**Cláusula 95**  
**Contrato Colectivo de Trabajo del Suntuap**

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones por encontrarse incapacitado por motivo de accidente, enfermedad profesional o no profesional, las disfrutará inmediatamente después de concluir el último período de incapacidad. El trabajador conservará todos sus derechos conforme el presente Contrato Colectivo de Trabajo y la ley



El SITBUAP eliminó esta cláusula.

Figura 18: Folleto Suntuap<sup>56</sup>

Se pide que se plasme en el Contrato Colectivo de Trabajo del SITBUAP, no afecta en nada a la institución.

<sup>56</sup> Suntuap, folleto, op.cit,p19

## 10. GESTIONAR CONVENIOS CON EL GOBIERNO MUNICIPAL Y ESTATAL, COMO PARTE DE LOS CONVENIOS CON LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP)

### 10.1 Automóviles a precio de gobierno

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), realiza gestiones necesarias para que los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precio de gobierno, como lo marca la cláusula 87, del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Buscar esta posibilidad en la BUAP.

### 10.2 Descuento del agua

Por múltiples razones los ciudadanos se atrasan en el pago del agua, quedando a deber años de servicio, que se vuelve muy complicado poder pagar a partir de los 3 años de adeudo, ahora imagínense a los ciudadanos que están endeudados con 5, 10 y hasta más años de servicio, esto es cada vez más recurrente debido a la inflación y por ende en el encarecimiento de la canasta básica, de esto se desprende que los ingresos ya no alcancen ni siquiera para estar al día.

No se pide que a los ciudadanos los acostumbremos a ser deudores sino más bien los que ya están endeudados poderlos ayudar con este tipo de gestiones o programas, y hablo especialmente para los trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ayudándoles a resolver una deuda evitando que puedan contraer enfermedades por estrés.

Un ejemplo de que si se puede gestionar este tipo de ayuda, y citamos como gran referente al Movimiento Antorchista Nacional, comúnmente conocido como Antorcha Campesina, este movimiento cada año en el mes de noviembre-diciembre hace este tipo de gestión ayudando a los ciudadanos con el 50%, pero no todos lo saben y aun que lo supieran solo aplica para las zonas aledañas a las oficinas de este movimiento y no es para todo Puebla.

### 10.3 Descuento en la limpia y el predial

Al Igual que el agua, la limpia y el predial es otro mal que aqueja a los ciudadanos, pero en este análisis nos interesan los trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), no se pide acostumbrarlos solo ayudarlos, aplicando talvez una política que ayude a no caer en lo mismo.

## CAPÍTULO 4

### MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES

#### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A.**

Este apartado es muy importante para la vida laboral, además es el máximo ordenamiento jurídico que regula las condiciones de la cual el patrón debe acatarlas, garantizando las prestaciones de los trabajadores del territorio Nacional Mexicano, y ahora con la nueva reforma con los países que conforman el Tratado entre México Estados Unidos y Canadá T-MEC.

Decreto que le da un nuevo giro a las elecciones de directiva de comité sindical, garantizando el voto personal, libre, directo y secreto.

**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.

Decreto "el congreso general de los estados unidos mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la constitución general de la república y previa la aprobación de la mayoría de las honorables legislaturas de los estados, declara 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. Artículo único.- se reforman el inciso d) de la fracción v del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII bis y el inciso c) a la fracción XXXI del apartado a del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del apartado a del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### **Artículo 123. ...**

**XXII Bis.** Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

### **Ley Federal del Trabajo**

Este ordenamiento jurídico regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, el Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones de trabajo, como jornadas de trabajo, vacaciones, días de descanso obligatorio, salario, aguinaldo, prestaciones de seguridad social, las formas de terminación de la relación laboral, huelga entre otros.

Este ordenamiento jurídico cuenta con prestaciones mínimas, donde todo empleador por ley debe cumplir, facultando a empresas e instituciones a través de Contratos Colectivos de Trabajo a mejorar y obtener prestaciones superiores a las de la ley.

El trabajo que se realiza en esta investigación como derecho comparado es el análisis de prestaciones basadas en nuestra legislación con otras legislaciones internacionales como; vacaciones, días feriado, derecho de maternidad y paternidad, en un margen superior a las de la ley.

**DECRETO** por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo. DOF 04-06-2019

**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. DOF 01-05-2019

**Estatuto del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla SITBUAP, fundamenta lo siguiente:**

Norma la vida sindical de los trabajadores no académicos de la universidad.

¿Cuáles son los ideales o funciones que se han ido perdiendo y que se tienen que hacer valer como defensa legítima de los derechos de los trabajadores de la BUAP?

○ **Programa de acción**

Consecuente con su declaración de principios, el sindicato independiente de trabajadores no académicos de la benemérita universidad autónoma de puebla, defenderá los derechos legítimos y de sus afiliados: coalición contratación colectiva, huelga y estabilidad en el empleo.

○ **Artículo 5.** El situap tiene como objetivos fundamentales:

Defender los intereses de sus miembros a través de:

**Fracción II.** El cumplimiento del CCT, así como las leyes, disposiciones y convenios que rigen las relaciones laborales.

○ **Artículo 9.** Podrán ser miembros del sindicato quienes cumplan los siguientes requisitos:

En lo general...

Solicitar...

Protestar cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y los acuerdos que emanen de los órganos de dirección y representación del sindicato.

○ **Artículo 17.** Son obligaciones de los miembros del sindicato:

**Fracción II.** Desempeñar con lealtad y diligencia los puestos y comisiones que le sean encomendados, con forme a los presentes estatutos.

○ **Artículo 18.** Son derechos de los miembros del sindicato:

**Fracción VII.** Presentar ante los órganos sindicales correspondientes las irregularidades que se observen en el funcionamiento del sindicato, así como las violaciones que se cometan al presente estatuto, Contrato Colectivo de Trabajo y demás reglamentos.

- **Artículo 38.** Son atribuciones del Secretario General.

**Fracción II.** Cumplir y velar por que se cumplan las disposiciones del presente estatuto, así como las orientaciones y acuerdos de los distintos órganos de gobierno sindical.

- **Artículo 40.** Son obligaciones del secretario de trabajo y conflictos:

**Fracción II.** Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

### **Ley No. 139-97**

Considerando: Que es de alto interés nacional el incremento de los índices de producción y productividad de la Nación Dominicana;

Artículo 4.- En los días 6 de enero, día de Reyes; 26 de enero, día de Duarte; 1º de mayo, día del Trabajo; 16 de agosto, día de la Restauración; y 6 de noviembre, día de la Constitución, que coincidan con los días martes, miércoles, jueves y viernes de la semana de que se trate, según el caso, se celebrarán en los centros de trabajo y estudio, actividades destinadas a exaltar la significación de la fecha.

En República Dominicana, los días feriados del calendario que coincidan con los días martes y miércoles, jueves o viernes serán trasladados de fecha.

### **Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla**

Esta ley internamente propuso una licencia de 10 días de paternidad para el personal que labora en el poder judicial del estado de Puebla.

### **STUNAM. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, cláusula 31, días de descanso obligatorio.**

Este contrato regula las prestaciones de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que es sin lugar a duda uno de los mejores contratos, que hay en

México, y que muchos sindicatos voltean a ver su clausulado para aterrizarlos en los propios de cada gremio.

SITUAM. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato

Cláusula 171, días de descanso obligatorio.

SUTUdeG. Contrato Colectivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara

Cláusula 61, días de descanso obligatorio.

SITBUAP, Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

SUNTUAP, Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla,

OIT, Organismo Internacional del Trabajo, Convenio 156, 183.

Estado de México. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios

Artículo 65, párrafo III.

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Hidalgo.

Artículo 17 Quater

CJF, El Consejo de la Judicatura Federal

INAI, El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

SCJN, La Suprema Corte de Justicia de la Nación

PDI, Plan de Desarrollo Institucional

Reglamentos situap

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011



## INSTANCIAS ENCARGADAS DE PROVEER ASISTENCIA EN MATERIA LABORAL, A LAS PERSONAS DE LA CLASE TRABAJADORA.

La Organización de Las Naciones Unidas

La Organización Mundial de la Salud

La Organización Internacional del Trabajo

Secretaria de Trabajo y Previsión Social

Instituto Nacional del Seguro Social

Instituto de Seguridad Social de Servicio Para los Trabajadores al Servicio del Estado

Secretaria de Salud

INEGI

OCDE 2020

UNESCO

Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla, artículo 127.

STUNAM. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, cláusula 31, días de descanso obligatorio.

SITUAM. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato SITUAM, cláusula 171, días de descanso obligatorio.

CCT SITBUAP, clausula 4,11,12, 13,20,35,41

REGLAMENTOS SITBUAP

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993,

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011,

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A.

Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXVIII, 134, fracción I. y 391 fracción IX

## CONCLUSIÓN

Los países de primer mundo avanzan a pasos agigantados en cuanto a prestaciones “No económicas”, mismas que ya han sido mencionadas en este trabajo, actualmente en México, se discute en el Congreso de la Unión, la reducción de horas laboradas, la propuesta es que pase de 8 a 6 horas diarias, con dos días de descanso obligatorio pagados, de preferencia sábado y domingo.

México, se ha quedado estancado, no podemos permitir que una universidad de prestigio como lo es la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), se quede rebasado por un país que no quiere ponerse a la altura ni siquiera en este tipo de prestaciones.

Una de las grandes estabilidades del país, es la estabilidad laboral y estas se obtienen con grandes prestaciones y no necesariamente tienen que ser económicas.

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), tiene que ser un ejemplo referente no nada más en la educación docente, en la ciencia, en la investigación científica, etc., sino también el complemento que abracé a todos, tanto al personal docente, administrativo y funcionarios, siendo parte importante de la plantilla laboral de la comunidad universitaria, sin esto la universidad no está completa, pues sería como una más, como una que solo está esperando que las demás resuelvan o propongan mejoras que dando a expensas de lo que las demás hagan o lo que el congreso apruebe y cogerlas por default.

Pero conocemos muy bien a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), y sabemos de la capacidad que hoy tenemos en los actuales funcionarios, creemos en ellos, creemos en un cambio de transformación universitaria como modelo referente en cuanto a universidades públicas del país, que esta universidad haga ruido de bien para el país, que se ponga en la mira de todos, en la mira de universidades, en la mira del congreso de la unión, en la mira del poder ejecutivo en su tres niveles de gobierno.

No hay más que pugnar que por mejores condiciones laborales, y estas se encuentran en prestaciones No económicas.

## BILIOGRAFIA

ACUERDO INAI, mediante el cual se aprueba la modificación del permiso de paternidad, ciudad de México 2021, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0)

ACUERDO Suprema Corte de Justicia de la Nación, En materia de otorgamiento de licencias de paternidad y adopción, 2021, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5631325&fecha=30/09/2021#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631325&fecha=30/09/2021#gsc.tab=0)

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0&gsc.sort=](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0&gsc.sort=)

ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0&gsc.sort=](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0&gsc.sort=)

Agora, “*Parte 2 Coincidencia en América Latina sobre las Instituciones del Derecho del Trabajo*”, Trad. de Federico Anaya Ojeda y Ana Cecilia Gerson, 2020, [.https://agora.universitatisfundacion.com/parte-2-coincidencia-en-america-latina-sobre-las-instituciones-del-derecho-del-trabajo/](https://agora.universitatisfundacion.com/parte-2-coincidencia-en-america-latina-sobre-las-instituciones-del-derecho-del-trabajo/)

Anuario, Revisión Salarial y Contractual 2015, SITBUAP, Puebla, 2015, <http://online.fliphtml5.com/sztw/mhow/#p=15>

Boletín Compartiendo, “*Días feriados del 2022*”<sup>2</sup>, Andrés Valentín Herrera G. director General de Trabajo, 2022, <https://hahnceara.do/wp-content/uploads/Dias-Feridos-del-2022.pdf>

Cámara de Diputados, Boletín No.3365, Por unanimidad la Cámara de Diputados aprobó ampliar los días de vacaciones para las y los trabajadores, Ciudad de México, 08 de diciembre 2022, <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/por-unanimidad-la-camara-de-diputados-aprobo-ampliar-los-dias-de-vacaciones-para-las-y-los-trabajadores>,

Casadecampoliving, “*República Dominicana celebra el Día de Reyes*”, Casa de campo living, República Dominicana, 2021, <https://casadecampoliving.com/es/república-dominicana-celebra-el-día-de-reyes/>

Club EfaBebe, Incapacidad por Maternidad, [https://www.enfabebe.com.mx/articulos/mom1/licencia-maternidad#:~:text=Las%20ventajas%20de%20la%20licencia,regresar%20a%20su%20trabajo\)1.](https://www.enfabebe.com.mx/articulos/mom1/licencia-maternidad#:~:text=Las%20ventajas%20de%20la%20licencia,regresar%20a%20su%20trabajo)1.)

Colegio de contadores públicos boletín 22 Universidad de Guadalajara, “*Norma derogada NOM-19-STOS-1993, Norma Vigente NOM-019-STPS2011*” Comisiones de seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo, Guadalajara, enero 2020, <https://ccpudg.org.mx/wp-content/uploads/Boletin-No.-22-Enero-2020-Nom-019-Enero-2020.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123 F V, Última reforma publicada DOF 18-11-2022, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

Del Consejo de la Judicatura Federal: 2. Del INAI: 3. De la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Licencias por paternidad DOF 29/09/21 y 30/09/2, Ciudad de México, 2021, [https://extbox.iberomex.com/portaldocentes/url/20\\_1\\_33\\_18866\\_D.pdf](https://extbox.iberomex.com/portaldocentes/url/20_1_33_18866_D.pdf)

Diario Libre, “*Día de los reyes magos*”, Josefina Medina, República Dominicana, Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, 2023, <https://www.diariolibre.com/actualidad/nacional/2023/01/06/advierten-consecuencias-del-cambio-feriado-dia-de-los-reyes/2187995>

Early Institute, “*Necesario ampliar permiso de paternidad en México*”, Cándido Pérez, Coordinador de Investigación de Early Institute, 2019, <https://earlyinstitute.org/2019/10/16/necesario-ampliar-permiso-de-paternidad-en-mexico-early-institute/>

Ekos, “*¿Qué países garantizan una licencia de maternidad remunerada?*”, mayo 2022, <https://ekosnegocios.com/articulo/que-paises-garantizan-una-licencia-de-maternidad-remunerada>

El Congreso Nacional, Ley 139-97, <https://docs.republica-dominicana.justia.com/nacionales/leyes/ley-139-97.pdf>

El Independiente, “*Estas son las zonas de España donde es festivo el 20 de marzo, España*”, año 2023, <https://www.elindependiente.com/sociedad/2023/03/02/estas-son-las-zonas-de-espana-donde-es-festivo-el-20-de-marzo-2023/>

Factorial, “*Cuáles son las comisiones mixtas que debe tener mi empresa*”, Melisa Fernández, abril 2023, <https://factorial.mx/blog/comisiones-mixtas/#%C2%BFcuales-son-las-5-comisiones-mixtas>

Gaceta Oficial, “*Acto del Poder Legislativo, se cambia el día 6 de enero por coincidir con los días martes, miércoles y jueves*”, Dr. César Pina Toribio Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Santo Domingo de Guzmán, D. N., República Dominicana, , 1997, p.120, [https://www.creditopublico.gob.do/Content/servicios/gacetas\\_oficiales/Gaceta%201997/Gaceta%209957.pdf](https://www.creditopublico.gob.do/Content/servicios/gacetas_oficiales/Gaceta%201997/Gaceta%209957.pdf)

Garrido López Diego Orlando, “*La maternidad y la paternidad en el trabajo*”, e “*Propuesta de iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 123, apartado a, fracción v de la constitución política de los estados unidos mexicanos en materia de licencias de paternidad*”, a Ciudad de México, 2022, <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/5622dfa0f9fb8dd4578b7cb5c9fd9463c269542d.pdf>

IMCO, “*Licencias de paternidad mayor equidad de género*”, Centro de investigación en política pública, 2022, <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>

La maternidad y la paternidad en el trabajo, La legislación y la práctica en el mundo, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 183, artículo 4, Licencia de maternidad, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo. [http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes\\_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf](http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf)

Ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios, Art 65 P III, servidores públicos licencia de 45 días en Estado de México, <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig083.pdf>

Ley Federal del Trabajo, Ciudad de México, Última reforma publicada 27-12-2022, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf),

Ley Federal del Trabajo, Título Quinto Trabajo de la Mujeres, Artículo 170 FII, Ciudad de México, Última reforma publicada 27-12-2022, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla, de las Vacaciones y Días Inhábiles art.127, Gobierno del Estado de Puebla, p.76, [https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley\\_Organica\\_del\\_Poder\\_Judicial\\_del\\_Estado\\_de\\_Puebla\\_T1\\_06012023.pdf](https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley_Organica_del_Poder_Judicial_del_Estado_de_Puebla_T1_06012023.pdf)

Los 40, “¿Dónde es festivo el 6 de enero en España?” Comunidades que celebran el día de reyes 2023 y otras curiosidades, Teresa Moreno, España, [https://los40.com/los40/2023/01/05/actualidad/1672922238\\_946108.html](https://los40.com/los40/2023/01/05/actualidad/1672922238_946108.html), 2023

NC Noticiero, “Conozca los días feriados del año 2023”, República Dominicana, noviembre 2022, <https://noticentro.com.do/conozca-los-dias-feriados-del-ano-2023/>

Onda Cero, “Día del padre-Calendario Laboral”, Madrid 12 de marzo de 2023, [https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/calendario-laboral-2023-todos-puentes-festivos-antes-despues-semana-santa\\_20230312640e1282079ac900016c0d1c.html](https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/calendario-laboral-2023-todos-puentes-festivos-antes-despues-semana-santa_20230312640e1282079ac900016c0d1c.html)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Protección de la maternidad, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio 52-sobre las vacaciones pagadas 1936*”, Ginebra,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C052](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C052)

Poder Judicial del Estado de Puebla, Licencia de paternidad, Puebla, 2022, <https://twitter.com/PodJudPuebla/status/1562122230028460032>

Quadratin Tlaxcala, *¿Les hubiera gustado ver una escena de policías quemadas?*, Redacción/Quadratín México, Ciudad de México, <https://tlaxcala.quadratin.com.mx/metropolitana/les-hubiera-gustado-ver-una-escena-de-policias-quemadas-sheinbaum/2021>

Resvita OIT, “*Promoviendo la igualdad de género*”, Convenio 103 y 183 de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

Reto Diario, “*Megamarcha histórica en Puebla por el 8M*”, Berenice Martínez / Violeta García, Puebla, 2023, <https://retodiario.com/gobierno/2023/03/08/mega-marcha-historica-en-puebla-por-el-8m-mas-de-50-mil-mujeres-exigen-alto-a-la-violencia/>

Revista, “*Recomendaciones sobre lactancia materna*”, Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, España, 2012, <https://www.aeped.es/sites/default/files/201202-recomendaciones-lactancia-materna.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “*Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones*”, Trad. de Diario oficial, Ciudad de México, 2022. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref41\\_27dic22.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref41_27dic22.pdf),

Senado de la república, “*Proponen otorgar licencia de paternidad de 30 días laborales con goce de sueldo*”, Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, Ciudad de México, enero 2023, <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/4750-proponen-otorgar-licencia-de-paternidad-de-30-dias-laborales-con-goce-de-sueldo>

Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, “*Reseña Histórica*”, ciudad de Puebla, <https://www.sitbuap.com/>

SITBUAP, prestaciones No económicas de contrato Colectivo de Trabajo, Puebla, 2021-2023,

[https://www.sitbuap.com/\\_files/ugd/397a5d\\_f11f5f6458a44aee893ccd846d9c294f.pdf](https://www.sitbuap.com/_files/ugd/397a5d_f11f5f6458a44aee893ccd846d9c294f.pdf)

SITUAM, “*Días de descanso obligatorio*”, Contrato Colectivo de Trabajo, Capítulo III, cláusula 171, Ciudad de México, 2020-2022, p 108, [http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/CCT/CCT\\_UAM\\_2020\\_2022.pdf](http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/CCT/CCT_UAM_2020_2022.pdf)

STUNAM, “*Días de descanso obligatorio*”, Contrato Colectivo de Trabajo, Capítulo III, cláusula 31, Ciudad de México, 2018-2020, p 39, [https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo\\_2018-2020.pdf](https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo_2018-2020.pdf)

SUTUdeG, “*Días de descanso obligatorio*”, Contrato Colectivo de Trabajo, Título VIII, cláusula 61, 2020, p 25, Guadalajara, <https://sutudeg.net/wp-content/uploads/2020/12/ContratoColectivo2020.pdf>

UNESCO, “*Igualdad de género*”, Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo, manual metodológico p.105, <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>