

Junio 2023/ No. 17

A MÁS DE CUATRO AÑOS DE NO TENER CAMBIOS EN LA REPRESENTACIÓN ! TENEMOS NUEVA ESTRUCTURA !

Por: Editorial

CONCLUYEN LOS TRABAJOS DEL CGD DE INFORME DE COMISIONES UN AVANCE EN LA REACTIVACIÓN DE LA VIDA SINDICAL

Este 15 de junio concluyeron los trabajos del CGD convocado para dar a conocer los informes de las Comisiones que conformaron la estructura sindical y que, de acuerdo con la Secretaría General, de manera oficial tendrían retirados los permisos el día 19 de junio de 2023.

Los informes comenzaron a darse el día 07 de junio en el orden en que están presentados en el CCT, sin embargo, al término del primer día solo se pudo escuchar a CMGVPIPPA y a la CMCyR a las que los delegados asistentes dieron aprobación de su informe; luego de la comida, muchos delegados se fueron y el CGD concluyó con 11 votantes, por lo que se designó la continuación para el día 15 de junio.

Al finalizar la Secretaría General, informo sobre el estatus que guarda la aprobación de los Estatutos

continua...



CONTENIDO:

1. CONCLUYEN LOS TRABAJOS DEL CGD DE INFORME DE COMISIONES.
2. PROCESO DE ELECCIONES EXTRAORDINARIO
3. RESULTADOS DE ELECCIONES
4. EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL.
5. GALERÍA: EL SITUAM COADYUVANDO A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES Y A LA CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS DE LOS AFILIADOS.
6. BOLETÍN INFORMATIVO. ACADÉMICOS.

Sindicales, que refiere, es necesario analizar, ya que supone realizar un cambio no considerado en el pasado Congreso General Extraordinario y que solicita el CFCyR respecto a la elección de las directivas sindicales, pues los cambios piden que el artículo 102, inciso n) de nuestro estatuto, sea modificado conforme al artículo 371, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior generó una serie de inconformidades, entre ellas el tiempo que paso para informar de este estatus (4 meses), a lo que la Secretaría respondió que la decisión fue no obstaculizar el proceso electoral en puerta, ya que este cambio supondría una afectación a las elecciones de la estructura interna sindical, además debía ser puesto a consideración de un órgano máximo; por otra parte, mencionó y aclaró, que por ningún motivo se debe caer en la desinformación y que esta modificación de ninguna manera pone en riesgo la estabilidad sindical o bien, la Toma de Nota, ya que se trata de únicamente realizar los cambios que solicita el Centro y ver la manera de incorporarlos para obtener ya nuestros nuevos estatutos, que cabe destacar, no han sido modificados desde el 2008 y que hoy ya se encuentran en cumplimiento de lo que solicita la STPS al estar depositados. También se quiso dar a conocer un tema delicado respecto de la situación que guarda Bolsa de Trabajo, sin embargo, y ante la petición de los asistentes, se indicó que al ser muy pocos, la información se dio como primer punto en la continuación de CGD, el día 15 de junio.

Iniciada la continuación, la Secretaría de Bolsa de Trabajo indicó que se encontraron en esta Secretaría, ocho casos a los que se les había detenido el ingreso a laborar, ya que la docu-

mentación presentada tenía alteraciones; sin dar nombres, indicó que ya se inició un proceso y que durante la investigación se notificó a los candidatos, así como a los aludidos para que presentarán sus aclaraciones. Por otra parte, la Secretaría de Bolsa, manifestó que el informe completo, tal cual está en su archivo en PC, será mostrado y publicado para el próximo 44° CGO, y aclaró, que la información con la que se ha estado trabajando es con la que dejó la anterior gestión, y que, la confusión es y ha sido causada por la falta de entrega, así como la extracción de información que realizaron, dejando únicamente lo que se puede encontrar en los archivos digitales y físicos que es con lo que se trabaja. Por otra parte, y ante las acusaciones hechas en relación a que la Secretaría titular de esta cartera, ha dejado entrar a varios familiares, se indicó que muchos de ellos los asocian por los apellidos, para desinformar, invito a no utilizar nuevamente a la desinformación como herramienta de golpeo y a que, si existen denuncias en relación a este tema, que por favor presenten las pruebas. De manera general dio respuesta a las preguntas respecto de las plazas que no sean cubiertas y específico su estatus.

Luego de esta intervención, se dio paso a la continuación del informe de las Comisiones, comenzando con CMGAEPA, que fue muy cuestionada, en lo relativo a los exámenes, los procedimientos contractuales y los tiempos; no obstante, el informe fue aprobado con 29 votos a favor, 24 en contra y 3 abstenciones. Posteriormente se dio paso a la información de la Comisión de Capacitación, quien dio lectura a su informe;

continúa...

NOTA: SI DESEAS CONSULTAR CUALQUIERA DE LOS INFORMES AQUÍ VERTIDOS. PUEDES SOLICITARLOS A TU GIC. LOS IMPRESOS FUERON REPARTIDOS EN CADA UNIDAD DESDE INICIOS DEL MES DE JUNIO.

de esta destacó que solo se presentaron tres comisionadas, identificando la ausencia de la comisionada de Iztapalapa, de la que se informó, no asistió a las reuniones de la comisión o no de manera regular. En un contexto general la comisión habló de los cursos de capacitación que pudo gestionar y los que se pudieron retomar, aun con la problemática de la pandemia y el paro de labores. Su informe fue aprobado con 24 votos a favor, 2 en contra y 3 abstenciones. Posteriormente siguieron los comisionados de Tabuladores que no demostraron el trabajo en las pasadas revisiones; continuando con la CMGHyS, que tampoco demostró de manera clara el trabajo, más durante el periodo de pandemia, estos últimos fueron cuestionados por los implementos de trabajo a los que, durante un periodo largo de tiempo en gestión, no se les pudo recuperar o atender la calidad de los materiales con los que se elaboran. Ninguno de los dos últimos fue aprobado por los asistentes.

Por último, la CAVEF, entrego su Informe y el Segundo Dictamen, conforme a lo enmarcado en el estatuto, donde se manifiesta que debe ser entregado en un CGD o CG según el más cercano; en este sentido y una vez que se termina su gestión, dio lectura al Dictamen que incorpora a una de las personas afectadas por la venta de una plaza con la firma de un académico, este último parte de los ocho casos detenidos por la Secretaría de Bolsa de Trabajo; de la misma manera, se plasma también, la exigencia de muchas compañeras y compañeros de hacer pública la denuncia contra el compañero Guillermo Moreno Sánchez, por acciones de desinformación, boicot y sabotaje, aunque destaca la violencia de género, que promueve al utilizar, permitir y distribuir imágenes denostativas de compañeras sindicalizadas, siendo omiso a los llamados ya que se encuentra en periodo prejubilatorio.

Por otro lado, la CAVEF aclaró nuevamente que su función es emitir dictámenes con propuestas que finalmente tienen su aplicación en las Asambleas Seccionales correspondientes a cada unidad. También se hablo del caso de los dictámenes del 38 y 39 Congreso General Ordinario, que la CAVEF propone sean llevados ante Congreso para encontrar una salida que de su resolución, en definitiva. El Dictamen e Informe se distribuirán para el conocimiento de todos los afiliados.

Con este CGD, concluyen los trabajos de las Comisiones Mixtas y Autónomas y se da curso y cumplimiento a la transición para la nueva representación del SITUAM.

PROCESO DE ELECCIONES EXTRAORDINARIAS

SE CUMPLE LO MANDATADO POR NUESTRO CONGRESO

Este proceso de elecciones tuvo muchas dificultades para realizarse, desde la negativa de la Comisión Electoral a ajustarse a los criterios de la LFT y permitir que TODOS los trabajadores participarán, los tiempos ajustados para las campañas y para la emisión de boletas y su revisión, que derivó en errores de impresión o faltantes, el paro de labores, la falta de permisos, entre otros; no obstante, se logró realizar y cumplir con lo que nos mandato nuestro Congreso.

Este 30 y 31 de mayo, se llevaron a cabo las elecciones para renovar a toda la estructura sin

... "quienes participan de la actividad sindical, simplemente son los mismos, dejando el análisis y la ocupación de la estructura solo en los grupos conformados que ya todos conocemos..."

dical, como lo mandato el LV CGE. De acuerdo con los informes entregados por la Comisión Electoral y la CAVEF, hubo diversas inconformidades, sin embargo, ninguna que derivara en la anulación de los comicios, salvo la elección del Asesor Académico en donde se presentaron impugnaciones, pues la elección no cumplía con lo especificado en su Reglamento, ni lo indicado por nuestro estatuto, ya que se les otorgaron las boletas a todos y no solo a los trabajadores afiliados del sector académico, tal cual lo especifica el artículo 113 de nuestro estatuto. Motivo que causo que se rehiciera el proceso únicamente para esta cartera. El proceso se realizó nuevamente el día 14 de junio, con las mismas condiciones establecidas para el proceso del 30 y 31 de mayo.

Hubo diversas manifestaciones en relación a este proceso, entre las que están el tiempo tan ajustado de campaña, las procedencias e improcedencias que causaron inconformidad, ya que se aplico el criterio de no permitir la participación de quienes se encontraban en el Dictamen del 38 y 39 CGO a petición de la Comisión Electoral por no tratarse de una directiva sindical y el llamado a la abstención en unidades como Xochimilco, lo que derivó nuevamente en dejar ausencias en la estructura sindical y sin participación por dos años a compañeros que se incorporan a la actividad sindical.

En un análisis más a fondo de estas elecciones, se pudo observar que la cantidad de personas afiliadas que ejercen su derecho al voto, desde el 2019 a la fecha, sigue siendo la misma, con diferencias mínimas y sin cambios sustanciales, los resultados del número de votantes para Azcapotzalco en 2019 fue de 656 trabajadores, para este proceso 2023, 650 votantes; Cuajimalpa 2019, 168 trabajadores en 2023, 122; Iztapalapa 545 en 2019 y en 2023, 427; Rectoría 285 en 2019, y 286 este año; Lerma 79

en 2019 y se mantuvo con 73 para este proceso; y, Xochimilco con 461 votos en 2019 y un total de 516 para el 2023, destacando que de ocho carteras a cubrir en siete hubo candidatos a los que les gano la abstención, siendo el año con más abstencionismo de esta Unidad, con dos como los posibles motivos; uno, la promoción del abstencionismo por inconformidad con el proceso; y dos, el tiempo de campaña que no permitió que la gente conociera más a los candidatos, que vale la pena recordar, fue muy corto; por último, en los CENDI's, donde participan la mayoría del total de sus trabajadores, la problemática reside en la falta de interés por ser parte de la estructura, pues son pocos o nulos los candidatos, lo que hace que se mantengan los mismos por periodos muy largos; sin contar que quienes desean participar no tienen las oportunidades y facilidades, por la carga y responsabilidad de trabajar con infantes.

La suma de todos los votantes, no alcanzó el 50% del total de los afiliados y por sección, algunos estuvieron muy lejos de tener una participación representativa. Con estos datos se pudo visualizar que aún con todos los cambios y eventualidades que ha atravesado este sindicato, quienes participan de la actividad sindical, simplemente son los mismos, dejando el análisis y la ocupación de la estructura solo en los grupos conformados que ya todos conocemos, ya sea por un trabajo de invisibilización que realizan estos grupos para quienes desean incorporarse a la actividad sindical; o bien, el desinterés generalizado acumulado por una sucesión de gestiones y directivas que abusaron de sus cargos, aunado a la nula capacitación de los trabajadores que ingresan a laborar y por supuesto, la ausencia de conciencia de clase que muchos han perdido al heredar las plazas.

continua...

RESULTADOS DE ELECCIONES

AZCAPOTZALCO

*GIC

Planilla "Independencia Sindical" (tres meses)

Asesor Académico

Jorge Gabriel Ortiz Leroux (tres meses)

*CMGCyR

Juan Carlos Escutia Roldán (Periodo 2023-2024)

*CMGVPIPPA

Rocío Salmerón Gutiérrez (Periodo 2023-2024)

*CMGAEPA

Guillermina Pérez Aza (Periodo 2023-2024)

*CMGCyA

María Guadalupe Salazar Mondragón (Periodo 2023-2024)

*CMGT

Enrique Jesús Hernández Rangel (Periodo 2023-2024)

*CMGHyS

Nephtali Issac Hernández Paredes (Periodo 2023-2024)

*CMUHyS

Amauri Ramón Cuauhtémoc Caudillo (Periodo 2023-2024)

Fredy Vargas Romo (tres meses)

*CAVEF

Hugo Torres Martínez (Periodo 2023-2024)

Patricia Palma López (Periodo 2023-2024)

CUAJIMALPA

*CMGCyR

Tanía María Ortiz Hernández (tres meses)

*CMGCyA

Alfonso Gutiérrez Diaz (tres meses)

IZTAPALAPA

*CMGVPIPPA

José Luis Andrés Ortiz (Periodo 2023-2024)

*CMGAEPA

Pilar García Palma (Periodo 2023-2024)

Este proceso también sirve como elemento de reflexión sobre que hacer para fomentar la participación de más trabajadores, no como parte de una obligación derivada de los derechos que nos ofrece formar parte de un sindicato a través de una cuota, si no como convicción para llevar a cabo cambios que de forma cooperativa y conjunta que nos conduzcan a mejorar nuestras condiciones de vida, dentro y fuera de los lugares de trabajo y las actividades laborales.

Invitamos a todos los trabajadores a realizar una transición cordial y en armonía, recibamos a nuestros nuevos representantes y coadyuvemos en el rescate y recuperación de la vida sindical. Sigamos avanzando juntos y fuertes.

CDMX, 14 de junio de 2015.

ACLARACIÓN A LOS PERIODOS DE GESTIÓN DE LAS Y LOS COMPAÑEROS QUE RESULTARON GANADORES EN LA CONTIENDA ELECTORAL:

Conforme a la CONVOVATORIA y REGLAMENTO de elecciones, de acuerdo con el Estatuto Sindical, artículo 71, y atendiendo al mandato del LV Congreso General Extraordinario, se especifica que:

- Se convocó a renovar a TODAS las representaciones de las unidades y secciones sindicales.
- Las Comisiones Mixtas y Autónomas de las unidades AZCAPOTZALCO e IZTAPALAPA, se cambiarán con el Comité Ejecutivo, su duración será hasta el término de su gestión (2024).
- Las Comisiones Mixtas y Autónomas, de las unidades CUAJIMALPA, LERMA, XOCHIMILCO, y RECTORIA se cambiarán con las próximas elecciones (44°CGO, 2023).
- TODOS los Grupos Internos Coordinadores y Asesores Académicos de todas las unidades y secciones (incluidos CENDI's) se cambiarán con las próximas elecciones (44°CGO, 2023).
- Las Comisiones Mixtas de Unidad de Higiene y Seguridad de todas las unidades, tendrán un comisionado que cubrirá el periodo hasta el cambio con Comité en el 2024, y un comisionado que cubrirá el periodo hasta el cambio en las próximas elecciones.
- De manera general todos los cargos electos no cubren los dos años de gestión, por eso se estima que todos son interinatos.

Sin otro particular.

Comisión Autónoma de Vigilancia,
Evaluación y Fiscalización

CAVEF 2023

*CMGHyS

Paulina Montiel Eleuterio (Periodo 2023-2024)

*CMUHyS

Leticia Manzano Jerónimo (Periodo 2023-2024)

Antonio Ávila González (tres meses)

LERMA

*CAVEF

Hermelinda Alcántara Guadarrama (tres meses)

*CMUHyS

Diana Ruth Román Guevara (tres meses)

*CMGVPIPPA

Osiris Calderón Valdés (tres meses)

*CMGCyR

Juan Carlos García Amador (tres meses)

RECTORIA GENERAL

*GIC

Planilla "Recuperación de los valores democráticos" (tres meses)

*CMGCyA

Marcela Viviana Lugo Valencia (tres meses)

*CMGHyS

Leonardo Ortega Serna (tres meses)

*CMGT

Artemisa Moreno Herrera (tres meses)

*CMUHyS

Irma Montoya Juárez (Periodo 2023-2024)

Andrea Yareli Guzmán Tejeda (tres meses)

*CMGAEPA

María Soledad Rosales Soriano (tres meses)

XOCHIMILCO

*GIC

Planilla "Transformación y Unidad Sindical" (tres meses)

*Asesor Académico

Juan Víctor Faccio Lucero (tres meses)

*CMUHyS

Cesar Eduardo Reyes Roldán (Periodo 2023-2024)

*CMGCyA

Jhonatan Ernesto Elizarraraz Herrera (tres meses)

CENDI 2

*CMUHyS

Humberto Villalpando Vega (Periodo 2023-2024)

Sofía Raquel Cedillo Isiordia (tres meses)

CENDI 3

*GIC

Eduardo Perales Montoya (tres meses)

*CMUHyS

Elvira Tavera López (Periodo 2023-2024)

Ariana Karina Román Alvarado (tres meses)





EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL

DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO. EXTRACTO DE "GUÍA INFORMATIVA PARA SINDICATOS"

En este contexto en el que nuestros principios sindicales nos hacen un instrumento de cambio, debemos considerar dentro de la inclusión y participación activa en la defensa de derechos, a los compañeros y compañeras que son parte de la población LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex), el desafío es transformar la igualdad jurídica ya plasmada en leyes federales, en igualdad real, lo cual implica garantizar cotidianamente ámbitos laborales respetuosos de la diversidad sexual y de género. Si bien los cambios en las leyes significan un gran avance, en las prácticas sociales continúan arraigados prejuicios y estereotipos que le dan marco a la discriminación y que es necesario revertir. Así, en los contextos laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar aquellas identidades que se alejan de la heteronormatividad.

¿Qué es la heteronormatividad?

Comencemos por realizar la siguiente distinción: una cosa es ser heterosexual y otra –muy distinta– ser heterosexista, o promover o reproducir un modelo heteronormativo. Ser heterosexual es sentir atracción afectiva y/o sexual por una persona de un sexo distinto al propio; la heteronormatividad, en cambio, es dar por supuesto que todas las personas que nos rodean (en este caso, en el trabajo) son heterosexuales, y organizar todo el sistema administrativo y valorativo en función de esa presunción.

En muchas oportunidades, aún hoy, se expresa una creencia muy arraigada socialmente que ubica a la sexualidad en la órbita de la vida privada de las personas. Esto implicaría no hablar ni exponer aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas, ya que no revestirían ninguna importancia para la socialización de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito laboral, ni para su desempeño. De esta manera, es común escuchar afirmaciones del tipo “lo que hagan entre cuatro paredes a mí no me importa”. Sin embargo, no es muy difícil inferir que esta reflexión solo se aplica a las identidades sexuales no hegemónicas. Las preguntas, por tanto, serían: ¿por qué lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex deben hacerse visibles en sus ámbitos laborales si se trata de algo de su vida privada?; ¿por qué la presión por permanecer en el closet esconde una discriminación latente o el miedo a ser víctima de ella?

Un ejercicio efectivo para identificar si estamos o no en presencia de una práctica social o institucional discriminatoria es tomar un supuesto y llevarlo al extremo opuesto: si la situación deviene en absurdo, estamos ante una práctica discriminatoria. Por ejemplo: si un trabajador o una trabajadora en un vínculo afectivo y sexual de tipo heterosexual estuviese condenado/a a ocultar su identidad, su vínculo y sus vivencias cotidianas frente a sus compañeros/as de trabajo, superiores jerárquicos o empleadores/as, claramente pensaríamos

que estamos ante una práctica discriminatoria. Más aún, si por su condición, además de tener que permanecer oculto/a, no pudiera acceder a beneficios sociales o laborales a los que sí acceden el resto de sus compañeros o compañeras de trabajo. La condena a permanecer en el closet –o en el armario–, junto con otros tipos y formas específicas de LGTBI-fobia, generan en los trabajadores y trabajadoras LGTBI daños en su salud, como baja autoestima, autoexclusión y depresión, que en situaciones límites han derivado en suicidio. La incorporación de la perspectiva de la diversidad afectiva, sexual y de género en la agenda de las entidades sindicales garantiza a los trabajadores y trabajadoras por igual un ambiente laboral propicio para su desarrollo y crecimiento, además del acceso y disfrute de todos los beneficios sociales y laborales existentes. Los trabajadores y las trabajadoras LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersex, son buenos trabajadores o trabajadoras. Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. Por

ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con cualquier otro varón gay que no se encuadre dentro de los rubros en los cuales su desempeño es socialmente aceptado, como puede ser el diseño de modas, la peluquería o las disciplinas artísticas, entre otros.

Asimismo, las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales. En este marco, en los ámbitos laborales trabajadores y trabajadoras LGTBI deciden ocultar su identidad sexual para evitar situaciones de rechazo o exclusión, o que sus condiciones laborales sufran cambios negativos y, en muchos casos, padezcan el riesgo de ser despedidos/as.

La finalidad de este pequeño segmento es generar los debates necesarios para que, a consecuencia de ello, se desarrollen las acciones necesarias que garanticen espacios laborales respetuosos e inclusivos dentro y fuera de los lugares de trabajo y en la actividad sindical, para todos los trabajadores y trabajadoras por igual, más allá de su orientación sexual e identidad de género, buscando e incorporando la información adecuada y veraz con la que desarrollemos en conjunto las herramientas y los recursos necesarios para poder actuar correctamente, asumiendo que no todos los trabajadores y trabajadoras que están afiliados/as o que se desempeñan en su sector o rubro de actividad tienen que ser heterosexuales, reconociendo a la diversidad como un valor que lo enriquece.

GALERÍA:

EL SITUAM COADYUVANDO A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES Y A LA CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS DE LOS AFILIADOS.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA


Ciudad de México a 26 de mayo del 2013
SEA-SITUAM.09.2023

AVISO

La Secretaría de Educación y Análisis del SITUAM y el CESOAC informa lo siguiente:

Curso de Acreditación del Bachillerato en un Examen (Acuerdo 286 de la SEP)
Inicia: Domingo 4 de junio 2023
Finaliza: Domingo 10 de septiembre 2023
Salón: C005
Unidad: Iztapalapa
Horario: 10:00 a.m. - 2:00 p.m.

Agradezco la atención a la presente, sin más por el momento.
María Guadalupe Zuluaga Sánchez
Secretaría de Educación y Análisis
SITUAM



"Por la Unidad en la Lucha Social"
Secretaría de Educación y Análisis



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

SITUAM y RAÍCES, te da la bienvenida a este proyecto educativo, conformado por una práctica colaborativa, crítica y analítica.

INFORMACIÓN GENERAL

Se trata de un proceso formativo para Titulación de Licenciatura, con un lapso de 36 ó 12 meses, sesiones sabatinas de 4 a 6 horas

LICENCIATURAS

- DERECHO
- PEDAGOGÍA
- PSICOLOGÍA
- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CONTADURÍA

FECHA Y LUGAR DE INSCRIPCIÓN

Del 29 de Mayo al 10 de Junio del 2023, en línea o directamente en la Secretaría de Educación y Análisis del SITUAM (Tlalpan 1036, Col. Nativitas)
En un horario de Lunes a Viernes de 10:00 am - 18:00 pm

INSCRIPCIÓN PARA MAYORES DE 25 AÑOS

Coordinador: Pedro Saavedra Vilchis
raices.ac.educacion@gmail.com
<https://www.facebook.com/raicesasociacioncivil/>
Cel. 5517817957

Secretaría de Educación y Análisis: María Guadalupe Zuluaga Sánchez
secretariaeducacion2224situam@gmail.com
Cel. 5639575015



ACADÉMICA Y ACADÉMICO

AFILIADO AL SITUAM

¿Sabias que?

Uno de tus derechos como afiliado, es el de poder proponer a un candidato o candidata en la Bolsa de Trabajo, a través de tu firma para que pueda ingresar a laborar en la UAM.

Si aún no ejerces este derecho, infórmate y acude a la Secretaría de Bolsa de Trabajo en el Local Sindical, ubicado en:
Calz. de Tlalpan, No. 1036, Nativitas, Benito Juárez, 03500, CDMX;

ó, solicita informes al:

55 2595 1500 ext. 105;

ó, escribe al correo:

secretariatrabajo2224situam@gmail.com

Ana Gabriela Sanjuan Corrales

El trámite es **personal e intransferible** y debes de realizarlo de manera **presencial**.

"Por la Unidad en la Lucha Social"
Comité Ejecutivo
SITUAM

Si notas alguna irregularidad, o detectas que ha sido utilizada tu firma sin tu consentimiento, por favor denúncialo y acércate con tu representación sindical.

COMITÉ EJECUTIVO 2022-2024

GÓMEZ SUÁREZ ABIGAIL PAMELA
SECRETARIA GENERAL
secretariageneral2224situam@gmail.com
RANGEL SOLORZANO FRANCISCO JAVIER
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN
secretariaorganiza2224situam@gmail.com
ZULUAGA SÁNCHEZ MARÍA GUADALUPE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS
secretariaeducacion2224situam@gmail.com
SANJUAN CORRALES ANA GABRIELA
SECRETARÍA DEL TRABAJO
secretariatrabajo2224situam@gmail.com
LUJAN PONCE NOEMÍ
SECRETARIA DE ACADÉMICOS
secretariaacademicos2224situam@gmail.com



LAZCANO HERNÁNDEZ VÍCTOR MANUEL
SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA
prensaypropaganda2224situam@gmail.com
FLORES GONZÁLEZ AGUSTÍN
SECRETARIA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD
secretariarelaciones2224situam@gmail.com
ÁLVAREZ MIRANDA HORACIO RAUL
SECRETARÍA DE FINANZAS
finanzas2224situam@gmail.com
RICO HERNÁNDEZ GABRIELA ELIBETH
SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
secretariaprevsoc2224situam@gmail.com
JIMENEZ SALDAÑA URIEL
SECRETARÍA DE CONFLICTOS
secretariakonflictos2224situam@gmail.com

"Por la Unidad en la Lucha Social"

Ciudad de México a 15 de junio de 2023.

Diseño: Víctor Manuel Lazcano Hernández

Impresión y Difusión: Medios Digitales

Imprenta Local Sindical, Calz. de Tlalpan 1036, Nativitas, Benito Juarez.

**YA SE ENCUENTRA DISPONIBLE LA PÁGINA DEL SITUAM
VISITANOS:**

<http://situamoficial.com/>

