



Ponencia

El Estatuto como órgano
de lineamiento y solución
a los conflictos que
atraviesa el SITUAM



El Estatuto como órgano de lineamiento y solución a los conflictos que atraviesa el SITUAM

La **Declaración de Principios** establecida en el Estatuto del SITUAM manifiesta, entre otras situaciones, lo siguiente: “Como instrumento de clase el Sindicato pugnará por la democratización de todos los aspectos de la vida, y sobre todo en el interior del mismo, asegurando con ello la igualdad de todos sus miembros, igualdad que se exprese en la posibilidad de hacerse oír y desempeñar los diversos puestos representativos, no siguiendo otro criterio que el mayoritario”.

El **Estatuto** SITUAM se integra de: la Declaración de Principios; de VIII Capítulos; de Reglamentos; y de Acuerdos complementarios adquiridos en Congresos. Constituye el conjunto de normas internas que reglamenta la estructura, funcionamiento y objetivos, es fundamento de nuestra organización democrática e independiente, para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores afiliados al mismo, y para alcanzar las finalidades es prescindible que sea independiente respecto al Estado, de las autoridades universitarias y los partidos políticos.

Capítulo I: Indica quiénes lo integraron, su nombre “SITUAM”, su duración y objetivos entre los que destaca el fomento de la educación sindical y la politización de los trabajadores, dirección y el lema “Por la Unidad en la Lucha Social”.

Capítulo II: señala quién es afiliado, lo cual es personal y voluntario, siendo así que jubilados y pensionados UAM, por haber sido afiliados, no perderán su calidad, también describe cómo se pierde la misma y cómo recuperarla, así como la intervención y actuación de la CAVEF para tal fin, con previa consulta al departamento o área de trabajo correspondiente.

Capítulo III Derechos y Obligaciones de los Afiliados: votar y ser votado, ser representado y defendido por el Sindicato, goce de derechos estipulados en el CCT, hacer valer su pensamiento, ya sea por escrito o de manera verbal, así como presentar iniciativas de mejora, exponerlas y defenderlas libremente, solicitar todo tipo de información inherente al SITUAM; de la misma forma, aportar su cuota sindical, llevar a cabo los lineamientos del Estatuto, el CCT y los diversos acuerdos de los diferentes órganos sindicales.

Capítulo IV: Composición de la Estructura, además de sus facultades, cuáles son y los fines de los órganos sindicales, divididos en:

A) Órganos de deliberación y resolución:

1. Congreso General (CG)
2. Consejo General de Delegados (CGD)
3. Consejo Seccional de Delegados (CSD)
4. Asamblea Seccional (AS)

B) Órganos de Coordinación y Ejecución

1. Comité Ejecutivo (CE)

Órgano sindical responsable de dirigir, coordinar y poner en práctica a nivel general las resoluciones de los diversos órganos sindicales. Asimismo, es responsable de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo firmado con la Universidad Autónoma Metropolitana, por lo que deberán vigilar que se cumpla estrictamente.

Constituido por 10 secretarías: 1. Secretaría General, 2. Secretaría de Organización, 3. Secretaría de Conflictos, 4. Secretaría de Trabajo, 5. Secretaría de Asuntos Académicos, 6. Secretaría de Prensa y Propaganda, 7. Secretaría de Relaciones y Solidaridad, 8. Secretaría de Finanzas, 9. Secretaría de Educación y Análisis, 10. Secretaría de Previsión Social.

2. Grupo Interno Coordinador (GIC), conformado por los siguientes integrantes: Responsable de Asuntos Laborales; Responsable de Asuntos Académicos y Educación; Responsable de Organización y Propaganda y Asesor Académico.

3. Delegado Departamental (DD), quien es el responsable de tratar en primera instancia los asuntos laborales que surjan en su departamento, sección administrativa o grupo de trabajo con el jefe inmediato, a fin de reivindicar la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo, informando al GIC respectivo. Para ello, todo delegado será debidamente acreditado ante las autoridades por el citado GIC.

4. Comisiones Mixtas (parte sindical) (CM)

C) Órganos Normativos

1. Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización (CAVEF)

2. Comisión Autónoma de Hacienda (CAH)

Capítulo V. Lineamientos de las sanciones, señala que, de las sanciones posibles a imponerse marcadas en el Estatuto, previamente se oír la defensa del trabajador acusado, en el entendido de que si es citado y no comparece ante la CAVEF o el órgano sindical que lo convoque, se resolverá con la información y datos que se tengan. Las sanciones y medidas disciplinarias estipuladas en el artículo 85 a los órganos o integrantes del SITUAM cuando se compruebe que hubo:

a) Violación o incumplimiento de los Estatutos.

b) Violación o incumplimiento de los acuerdos sindicales.

c) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

d) Desarrollo de actividades contrarias al SITUAM.

Para preservar y fortalecer lo establecido en la Declaración de Principios, los acuerdos sindicales y obligaciones derivadas de los Estatutos, se disponen las siguientes medidas disciplinarias: amonestación verbal, escrita, Destitución del cargo sindical (Estructura), Suspensión temporal de los derechos sindicales, y la Expulsión del SITUAM.

En este capítulo se señala las causas que ameritan la destitución del cargo sindical, por falta de probidad, abuso de autoridad, incumplimiento de las funciones reiteradamente, abuso de autoridad, desobediencia de acuerdos, recibir gratificaciones, faltar 3 días consecutivos o 4 no consecutivos en el término de 30 días. Los sancionados, no podrán ser electos para ningún cargo sindical durante los dos años siguientes a la fecha en que la sanción entre en vigencia.

De igual manera se indican los motivos en donde se acredita la suspensión de derechos sindicales o los casos que ameritan expulsión. En tanto concluye el procedimiento de expulsión que establecen los presentes Estatutos, se aplicará la suspensión de derechos sindicales y/o la destitución del cargo.

Capítulo VI. Marca lineamientos de las elecciones y votaciones.

Capítulo VII. Señala el procedimiento para las huelgas y paros.

Capítulo VIII. Indica lo relacionado al Patrimonio Sindical.

Nuestro Sindicato no solamente defenderá nuestros legítimos intereses, sino que también será solidario de todos aquellos movimientos, organizaciones y sindicatos que tengan como objetivo la defensa de los legítimos intereses de la clase trabajadora”.

Partiendo de ello, y que en el Estatuto marca **clara y tácitamente** lo que cada sindicalizado y la estructura deberá llevar a cabo, junto con los Acuerdos que emanan de **Congresos**, deben de ser la **guía para poder reivindicar y estabilizar a nuestra organización sindical**, la cual se encuentra próxima a la extinción de no centrar nuestra

atención en ella y propiciar la participación de las y los afiliados, por lo que resulta imprescindible retomar en la práctica estrategias ya señaladas en el Estatuto, que si bien, este data de 1975, y su última validación fue en el 2016 (por el ahora fallecido Antonio Venadero Valenzuela), sigue vigente, además deberá ser validado y adecuado como lo señala el propio Estatuto y la LFT, aún se le deben realizar ajustes, entre los cuales destacan: la inclusión de todas las Unidades, lineamientos de la Secretaría de Finanzas, del capítulo de Sanciones y la respectiva aplicación de éstas actuando de manera pronta y oportuna a causa del uso indebido del patrimonio sindical, pues es imperante para cada uno de sus afiliados y deberá de ser prioridad para el próximo CE.

Si bien, dentro de la organización existen diversos grupos políticos en donde la diversidad de pensamiento es una evidencia de democracia, todos tienen una misma finalidad (o por lo menos eso debería ser): el bien común, el trabajo colectivo. Hasta hace algunos años, la votación imperaba como medio democrático; sin embargo, cada vez vemos con mayor frecuencia la imposición de los representantes sindicales, la constante violación al Estatuto, propuestas sin sentido y atropellamiento de los derechos sindicales, exceso de violencia y difamación, normalizar estos actos no es sano y debemos proponer e implementar medidas para erradicar estas prácticas por el bien de los trabajadores y de la propia organización.

Debemos buscar alternativas de solución e inclusión, dar certeza a los afiliados de los ingresos y gastos que lleva a cabo el CE en turno con una política de transparencia interna, trabajando en equipo y coordinadamente entre la estructura. Siendo el dinero un aspecto de discordia y de malos entendidos dentro de la organización a la que pertenecemos, existiendo políticas contables, además de que para ello existen lineamientos ya establecidos en el Estatuto, debe considerarse con seriedad la aplicación **inmediata de Separación del Cargo, como medida preventiva por presunto incumplimiento grave.**

La Secretaría de Finanzas deberá de apegarse a lo señalado en el Estatuto respecto a su cartera y al Artículo 135, para ello se propone el siguiente REGLAMENTO con base en el Estatuto y la reglamentación de la ley:

1. Tener bajo su responsabilidad el patrimonio y contabilidad general del SITUAM.

Para llevarlo a cabo es necesario la ratificación de acuerdos, ayudando a tener una mejor administración del patrimonio sindical y de los recursos económicos:

2. Deberán existir solamente las siguientes 4 cuentas bancarias:

- **Cuenta corriente** (Cuota sindical ordinaria 2/3 partes, tomadas como lo señala el Artículo 129, cada uno de los afiliados al SITUAM está obligado a pagar una cuota ordinaria mensual, cuyo monto será de 1.5 por ciento sobre el salario bruto mensual, para incrementar el patrimonio y cubrir los gastos que requiera el funcionamiento del SITUAM). Además, de la aportación que realiza la UAM descrita en la Cláusula 215, fracción V, IX Párrafo II y III, XII, XIII, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII),
- **Cuenta de fondo de ahorro** (Depósito UAM, Fondo de Operación y Préstamo descritos en la Cláusula 215, Fracción XIV, además de la respectiva aportación de los afiliados inscritos a este, y los intereses emanados por préstamos)
- **Cuenta de fondo de resistencia** (Cuota sindical ordinaria 1/3 parte de ellas)
- **Cuenta de juguetes** (Aportación UAM con base en el CCT Vigente en su Cláusula 215, Fracción IX, Párrafo I).

Todas con su respectivo fondo de inversión

En el Anexo 1, se detallan los importes que provienen de UAM al SITUAM.

Se requiere la Cancelación de todas las demás cuentas y pasar sus saldos a la cuenta de fondo de resistencia.

3. Para la confianza y certeza de los afiliados: realizar contabilidad, teniendo para su desarrollo un contador, o despacho contable, que realice la declaración anual, tal como lo demanda la ley de hacienda para las asociaciones civiles sin fines de lucro, la cuál deberá ser pública para conocimiento de las y los afiliados.

- a) Realizar y presentar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos del SITUAM para ponerlo a consideración del CE y una vez aprobado por el CG, debe administrarse conforme a los criterios emanados del propio CG, o del CGD, en su caso (indicando las cuentas existentes y sus cantidades, contemplando los

importes que provienen del CCT durante el año), depositar o invertir los fondos del SITUAM en una institución bancaria y/o financiera. Efectuar los retiros de fondos para gastos corrientes.

4. La Secretaría de Finanzas, junto con la Secretaría General, deberá rendir y presentar semestralmente un estado contable (en este deberán aparecer los Estados Bancarios proporcionado por la entidad bancaria a la que se pertenece la cuenta), incluyendo corte de caja, cuenta completa (cuentas contables, Anexo 02) y detallada de la administración del patrimonio del SITUAM, igualmente presentará de manera pública un balance general anual al Congreso General Ordinario, no así un listado de gastos como se ha venido haciendo.

5. Es parte de la administración y del patrimonio sindical, el ajuste de trabajadores autorizados en el local, las cuales un Congreso mandató 22 plazas y media, ocupando de éstas las 10 que tenemos por contrato (Cláusula 216, Fracción VI), evitando que haya familiares y por ende el nepotismo, procurando al mismo tiempo atención profesional, tal como lo merecen todos los trabajadores que acuden al sindicato a realizar algún trámite. Esta información deberá ser pública y aprobada por un órgano de gobierno.

También debe aplicarse para los trabajadores del local el Tabulador UAM-SITUAM, pagado de la cuenta corriente, realizando contratos individuales con temporalidad definida por el tiempo que duré la gestión del CE en turno, otorgar seguridad social, y hacer la respectiva retención de impuestos, mismos que el órgano sindical (Secretaría de Finanzas) deberá declarar al SAT para actuar en congruencia y conforme lo señala la ley para dar certeza a sus trabajadores y evitar multas o demandas futuras, del mismo modo que una vez que concluya la gestión, deberán liquidarse conforme la ley, entregando el finiquito correspondiente. De esta manera, se evitarán demandas que perjudiquen al sindicato y a sus afiliados.

6. Siendo una organización sindical en defensa de los derechos de los trabajadores, debe garantizarse el pago de tiempo extraordinario, conforme a las Cláusulas 168 y 169 del CCT y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 64 al 68, a quienes efectivamente lo laboren en el local sindical. No podemos seguir violentando la ley ni permitir el abuso de autoridad dentro de la organización haciendo uso indiscriminado de los recursos y condicionando a parte del personal a laborar de forma gratuita, mientras se privilegia a los allegados con pagos por trabajo que no realizan. Indiscutiblemente, no podemos continuar actuando al margen de la ley ni solapar los malos tratos ni mucho menos la explotación laboral e incurrir en prácticas propatronales que, además, propician demandas.

7. Para el buen funcionamiento de la Estructura Sindical se debe actualizar la cantidad que se otorga como viáticos, (evitando las preferencias o amiguismo, al proporcionar viáticos diferenciados o evitando otorgar este derecho o condicionándolo), por lo menos, en los últimos 10 aumentos y ajustes que se han hecho a los salarios UAM, quedando en un aumento de 52.75%, deberá ser actualizada cada año, a la par del aumento salarial y con aprobación de un órgano de gobierno.

Actualmente, las cantidades que se otorgan no son suficientes (p.ej. telefonía en ocasiones, más gasto por traslado entre unidades y el local, además de que en esas ocasiones se come durante el recorrido de viaje), se sugiere una cantidad igualitaria para toda la Estructura, pues el hecho de representar genera todo un cambio en hábitos cotidianos, por ello no debe existir ninguna diferencia entre CE, GICs, Comisiones Generales, de Unidad y las Autónomas y apoyos, cuando el grado de responsabilidad y dedicación es similar y requiere, además de tiempo, recursos para contender con las tareas propias de la organización sindical.

8. El Fondo de resistencia, sólo debe ser utilizada en el periodo de revisión salarial o contractual y en caso de huelga, misma que dejará de utilizarse una vez que concluya la revisión salarial o contractual o el día que se levante la huelga (en caso de que hubiésemos estallado), y será para gastos de las actividades propias de la revisión, todos los Comités en turno esperan hasta el día del cierre del Comité de Huelga. Además, se ha observado que de éste se toman los viáticos mensuales de la estructura, cuando habitualmente estos salen de la Cuenta Corriente, incluidos apoyos de transporte para la propia Estructura que ya recibe viáticos.

9. A los compañeros/as que en el periodo de revisión acuden a los eventos sindicales se les debe garantizar que regresen a sus domicilios de la manera más segura posible, pudiendo enviarlos en transporte de aplicación, o bien, irse por su cuenta, por lo que se les debe otorgar una cantidad mayor a la que a día de hoy se proporciona, por lo que proponemos una actualización para viáticos de la Estructura en un 52.75% más de lo que se da actualmente.

10. Realizar auditorías, por lo menos las 2 gestiones anteriores y en adelante. Deberán ser ejecutadas por despachos contables que cuenten con certificación del SAT, para auditar y emitir recomendaciones.

11. Los trabajadores para la Unidad de Transparencia deberán ser elegidos en un CGO y renovarse cada dos años.

Sobre la política sindical, es imperativo trabajar en que los afiliados conozcan el Estatuto y el CCT, poniendo en práctica lo que algunos compañeros han manifestado: que se dé el curso de inducción antes de firmar contrato o bien a la inscripción a bolsa de trabajo, debemos buscar mecanismos en donde los trabajadores puedan adquirir conocimiento y habilidades para el desarrollo laboral, así como también en el de la lucha sindical, tal como se manifiesta en el Estatuto.

Para ello también proponemos la actualización o reforma Estatutaria como lo marca el mismo Estatuto en su Artículo 25, inciso d), cada dos años, esto coadyuvará a que tengamos un Estatuto actualizado y acorde a la situación sindical vigente.

Por la Unidad en la Lucha Social
Colectivo de Trabajadores SITUAM



**Ariadna Krupskaia Álvarez Amavizca, Josué Juan Carlos García González,
María Luisa García González**

Anexo I

Cláusula 215

V. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$40,150.30 (CUARENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS 30/100 M.N.) mensuales**, como ayuda para **mantenimiento y conservación** de las instalaciones sindicales. Esta cantidad se cubrirá dentro de los siete primeros días de cada mes;

IX. Proporcionar al Sindicato para que se destine a la compra de **juguets** para los hijos de los trabajadores sindicalizados, la cantidad de **\$590,490.79 (QUINIENTOS NOVENTA MIL CUATROCIENTOS NOVENTA PESOS 79/100 M.N.) anuales**.

Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$120,676.13 (CIENTO VEINTE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 13/100 M.N.) anuales**, que serán destinados al **fomento cultural** entre los trabajadores. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$104,431.36 (CIENTO CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y UN PESOS 36/100 M.N.) anuales**, que serán destinados al **fomento del deporte** entre los trabajadores.

Las cantidades destinadas a la compra de juguetes, al fomento cultural y al fomento al deporte, se entregarán en el transcurso del mes de marzo de cada año;

XII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$191,457.50 (CIENTO NOVENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 50/100 M.N.) anuales** para gastos de **administración**. Dicha cantidad será cubierta durante el mes de marzo de cada año;

XIII. La Universidad entregará **anualmente** al Sindicato, la cantidad de **\$84,213.04 (OCHENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS 04/100 M.N.)** para el **mejoramiento de la Biblioteca Sindical**. Dicho pago se efectuará a más tardar el 30 de marzo de cada año;

Operatividad Fondo de Ahorro

XIV. La Universidad aportará anualmente un importe equivalente a 350 veces el salario mensual equivalente al puesto de Auxiliar de Limpieza, nivel A, previsto en el Tabulador de Personal Administrativo de Base de la UAM al mes de enero, como fondo de operación para el funcionamiento del fondo de ahorro y préstamo de los trabajadores sindicalizados, el cual será entregado en la primera quincena del mes de enero.

Asimismo, proporcionará cada año una cantidad equivalente a 121 veces el salario mensual equivalente al puesto de Vigilante, nivel A, previsto en el Tabulador de Personal Administrativo de Base de la UAM al mes de enero, para los mismos efectos. Esta cantidad será entregada como préstamo al Sindicato en el mes de enero y devuelta en el mes de diciembre de cada año, sin que cause intereses;

XVII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$78,949.73 (SETENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS 73/100 M.N.) anuales**, como ayuda para los festejos de **aniversario del Sindicato**. Esta cantidad será cubierta antes del 20 de febrero de cada año;

XVIII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$140,674.06 (CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 06/100 M.N.) anuales**, como ayuda para **festejos del día del niño**. Esta cantidad será cubierta durante la primera quincena del mes de abril de cada año;

XIX. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$140,674.06 (CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 06/100 M.N.) anuales**, como ayuda para **festejos para las madres trabajadoras** con motivo de la celebración del día 10 de mayo. Esta cantidad será cubierta antes del 30 de abril de cada año;

XXI. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$93,896.97 (NOVENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS 97/100 M.N.)** al año para un **Congreso General**, con un mes de anticipación a la realización del mismo;

XXII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de **\$167,110.26 (CIENTO SESENTA Y SIETE MIL CIENTO DIEZ PESOS 26/100 M.N.) anuales**, como ayuda para los **festejos de los profesores** de la Universidad con motivo de la celebración del Día del Maestro. Esta cantidad será cubierta antes del 15 de abril de cada año;

Aumentos Salariales (Contractuales SITUAM/UAM):

Años anteriores (2016-2018): 3.5%, alineados con las políticas de las universidades públicas.

2019: 3.35% de incremento directo al salario y 3% ajustes tabulares.

2020: 3.4% de aumento directo.

2021: 4% de aumento directo.

2022: 3.5% directo al salario y 1% en prestaciones.

2023: 4% directo al salario y 2% en prestaciones.

2024: 4% directo al salario y 2% en prestaciones.

2025: Incremento directo del 4% al salario. Ajuste ponderado del 2% al tabulador administrativo.

2026 Incremento directo del 4% al salario. Ajuste ponderado del 2% al tabulador del personal administrativo de base.
= 52.75%

Anexo 02

Los sindicatos en 2026, al ser personas morales con fines no lucrativos (Título III de la LISR), deben utilizar el código agrupador del SAT (Anexo 24 de la RMF) para la contabilidad electrónica. Cuentas clave incluyen ingresos por cuotas, gastos de administración, aportaciones de seguridad social y activos.

Estructura de Cuentas Contables Clave para Sindicatos (Código Agrupador SAT):

100 Activo:

101 Caja y Efectivo: Fondo fijo, caja chica.

102 Bancos: Cuentas bancarias de la organización sindical.

105 Deudores diversos: Préstamos a miembros, deudores de cuotas.

200 Pasivo:

201 Proveedores: Adeudos a proveedores de bienes o servicios.

203 Acreedores diversos: Pasivos por servicios, retenedores de nómina.

204 Impuestos y contribuciones retenidos: ISR por salarios, cuotas IMSS.

300 Patrimonio:

301 Patrimonio: Patrimonio acumulado o fondos sindicales.

304 Remanente del ejercicio: Remanentes de años anteriores.

305 Remanente o déficit del ejercicio actual: Resultado del ejercicio.

400 Ingresos:

401 Ingresos por cuotas: Cuotas ordinarias y extraordinarias recibidas.

402 Ingresos por servicios: Actividades propias del objeto social.

500 Costos y Gastos:

501 Gastos de operación: Sueldos, honorarios, renta de oficina.

502 Gastos de administración: Papelería, luz, teléfono.

503 Gastos de previsión social: Ayudas a socios.

Notas Relevantes para 2026:

Deducciones: Los pagos a sindicatos son deducibles siempre que se cumplan los requisitos de ley, según el Anexo 3 de la RMF 2026.

Obligaciones: Los sindicatos deben llevar contabilidad electrónica, emitir CFDI por ingresos y retenciones, y presentar la Declaración Informativa.

Consulte siempre el código agrupador oficial vigente en el portal del SAT para la versión definitiva de 2026.

Catálogo de cuentas
https://www.sat.gob.mx/minisitio/NormatividadRMFyRGCE/documentos2026/rmf/anexos/Anexo_24_RMF2026-13012026.pdf