



# INFORME

## COMITÉ EJECUTIVO

“Por la reivindicación del sindicato democrático y combativo, que lucha por la defensa de los derechos laborales y humanos”



## INTRODUCCIÓN

El inalienable derecho a la información y a la rendición de cuentas, con la debida transparencia, es y ha sido responsabilidad de este Comité Ejecutivo para el adecuado cumplimiento de sus facultades, para que evidentemente sea consultado por las y los afiliados del SITUAM; Concatenadas con las obligaciones tipificadas en las normatividades aplicables en materia laboral y sindical.

En ese sentido a pesar de todos los obstáculos derivados de las campañas de desprestigio, que pretendían algunos grupos políticos recalcitrantes al interior del sindicato, que se han dedicado a desinformar a la base trabajadora con sofismas en su infodemia. Empero, este CE no se ha detenido en informar los resultados positivos y del quehacer político en beneficio de nuestra Organización Sindical, gestionando en todo momento en coordinación con los trabajadores, así como los representantes sindicales consecuentes. Obtuvimos el mejoramiento y defensa de las condiciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores de base.

Así como también realizamos en el momento procesal oportuno, las acciones necesarias para hacer efectivos los derechos de los trabajadores e incrementar las prerrogativas que las diversas leyes, disposiciones y convenios que se nos otorguen, toda vez que el Estado Mexicano y la Administración de la Universidad, han intentado sistemáticamente escamotear nuestros legítimos derechos, incluso lamentablemente en contubernio con un minúsculo grupo de esquiroles, Trolls y Bots, obviamente pagados por la patronal para denostar beligerantemente al CE y en particular a la Secretaria General, constituyendo evidentemente una violencia política en razón de género.

Sin embargo, no prevaleció esta intentona, toda vez que esto no frenó el compromiso de reivindicar al combativo SITUAM, con los resultados necesarios, en beneficio de los trabajadores de base académicos y administrativos; independientemente que por el momento está sin erradicar la citada violencia en razón de género al interior del sindicato y de la UAM.

En consecuencia daremos cuenta de las actividades de nuestro segundo periodo de gestión, contemplando todos los tópicos políticos, laborales, jurídicos económicos y sociales, dignos de este histórico 45 Congreso General Ordinario, toda vez que después de casi 20 años de existencia de la unidad académica Cuajimalpa, con su respectiva sección sindical, con sus representantes sindicales debidamente acreditados, se realizará por primera ocasión un Congreso General, con todos los derechos y obligaciones correspondientes.

Fundamentalmente se acredita que este Máximo Órgano de Gobierno, en la citada sede, tendrá la seguridad jurídica debida, puesto que todo se ha realizado para restablecer el Estado de Derecho. por tanto se desvirtúa la infodemia y las injurias, que de nueva cuenta la alianza llamada la “triada” de los grupos políticos, junto con un conocido “chayotero” al servicio de la patronal, han vociferado sin reparo alguno para intentar difamar al CE; es por eso que agradecemos a la Base Trabajadora por no atender esta infodemia de estos personajes, y

anteponer la colectividad reivindicatoria de este movimiento sindical, para trabajar unidos en este 45 CGO, para fortalecer a este histórico y combativo SITUAM.

## **SEGUNDO AÑO DE LA GESTIÓN**

El CE fundamentalmente siempre propugno en el ámbito de nuestras facultades, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos consagrados en las Leyes en materia laboral; así como en nuestra Norma Estatutaria un patrón de conducta fue la realización del 44 CGO donde se presentaron los informes correspondientes de cada cartera, quedando pendientes puntos de las Secretarías de Trabajo, Previsión Social y Finanzas, así como Asuntos Académicos y Relaciones y Solidaridad, en ese contexto, el CG acordó que los puntos se retomaran en un CGD, mismo que se efectuó el pasado 29 de abril de 2024, después de haber pasado el periodo de la revisión salarial y contractual 2024.

En ese aspecto debemos de informar los trabajos que se han realizado desde la conclusión de la pasada revisión 2023 a la fecha.

En términos laborales, se realizaron agendas laborales en las cuales se atendieron distintas problemáticas, entre ellas el cumplimiento de los 17 acuerdos bilaterales de los cuales se enmarcan los siguiente:

El acuerdo 09/2023 de la CMGT en el cual la comisión, de conformidad a sus facultades deberá analizar la creación de los nuevos puestos y las funciones, requisitos y salario de los puestos vigentes. en el año de 2023 se realizaron 29 sesiones y 13 sesiones al 30 de mayo de 2024, donde se ha realizado un arduo trabajo con la comisión la cual se coordina con la Secretaria General del SITUAM desde que se restablecieron los trabajos.

Después de la revisión 2023, donde se firmaron 9 puestos de nueva creación, de los cuales 5 son de UAM radio, 3 para COSIB, así como un Promotor de Vinculación para la Unidad Iztapalapa y 3 en Educadora en Inglés; dando un total de 22 plazas que rescato el sindicato, por tanto, se han revisado las solicitudes de los trabajadores y que en el informe de la comisión de Tabuladores ya se otorgarán los pormenores de los trabajos.

Referente al acuerdo 13/2023 relacionado a la Materia de Trabajo, solo se pudieron firmar 2 informes referente a la Unidad Lerma y la Rectoría General, en cuanto a la unidad Xochimilco y Cuajimalpa no se llegó a la firma. En este sentido debemos de informar a los trabajadores, que la UAM mantiene la postura referente a los trabajadores irregulares y de confianza, donde a pesar de demostrar en los recorridos que existe el desplazamiento de la materia de trabajo, se insiste por la administración que es un trabajo asignado al personal de confianza por la implicación que tiene. Por ello, se evidencia la constante violación al Convenio General, al acuerdo referido y el CCT.

Por esta razón, la construcción de un emplazamiento emergente se debe valorar en tanto no se cumpla con los acuerdos firmados y el CCT por lo que es imperante una discusión donde se demande a la UAM por violaciones al contrato, no solo en las fechas establecidas de manera consuetudinaria.

## REVISIÓN SALARIAL

La revisión salarial del año 2024 se tornó en logros en los derechos laborales de los trabajadores, tras dos años de gestión en términos salariales el incremento para los trabajadores administrativos y académicos fue más del 12.50% para todos los puestos, sin dejar fuera a ningún rango salarial.

| Año  | Incremento | Ajuste al Tabulador | Ajuste Ponderado | Puestos con cambio de rango | Puestos con Ajuste | Inflación | Ajuste a Prestaciones |
|------|------------|---------------------|------------------|-----------------------------|--------------------|-----------|-----------------------|
| 2010 | 4%         |                     | 9.72%            | 11                          | 11                 | 4.40%     | 2.50%                 |
| 2011 | 3.90%      |                     | 8.11%            | 7                           | 145                | 3.82%     |                       |
| 2012 | 3.80%      |                     | 1.19%            |                             | 156                | 3.57%     | 2.60%                 |
| 2013 | 3.90%      |                     | 11.11%           | 47                          | 67                 | 3.97%     |                       |
| 2014 | 3.50%      |                     | 7.13%            | 27                          | 27                 | 4.08%     | 2.40%                 |
| 2015 | 3.40%      |                     | 4.78%            |                             | 132                | 2.13%     |                       |
| 2016 | 3.15%      | 2.69%               | 5.84%            | 11                          | 157                | 3.36%     | 1.90%                 |
| 2017 | 3.08%      | 2%                  | 5.08%            |                             | 157                | 6.77%     |                       |
| 2018 | 3.40%      | 3.38%               | 6.78%            |                             | 157                | 4.83%     | 1.70%                 |
| 2019 | 3.35%      | 3%                  | 6.35%            |                             | 157                | 2.83%     |                       |
| 2020 | 3.40%      | 1%                  | 4.40%            |                             |                    | 3.15%     | 1.80%                 |
| 2021 | 3.40%      | 1.80%               | 5.20%            |                             |                    | 7.36%     |                       |
| 2022 | 3.50%      | 0.55%               | 4.05%            |                             |                    | 7.82%     | 1.80%                 |
| 2023 | 4.00%      | 2%                  | 6.00%            |                             |                    | 4.66%     |                       |
| 2024 | 4.00%      | 2.50%               | 6.50%            |                             | 169                | 4.40%     | 2%                    |

Mientras que para los académicos fue de 12% ponderado.

| Año  | Incremento | Ajuste al Tabulador | Ajuste Ponderado | Puestos con Ajuste   | Inflación |
|------|------------|---------------------|------------------|--|-----------|
| 2010 | 4.00%      |                     |                  |  | 4.40%     |
| 2011 | 3.90%      |                     |                  |  | 3.82%     |
| 2012 | 3.80%      | 1.00%               | 3.80%            |  | 3.57%     |
| 2013 | 3.90%      |                     |                  |  | 3.97%     |
| 2014 | 3.50%      |                     |                  |  | 4.08%     |
| 2015 | 3.40%      | 10.00%              | 13.40%           | Académicos de tiempo parcial   | 2.13%     |
| 2016 | 3.15%      | 1.00%               | 4.15%            |  | 3.36%     |
| 2017 | 3.08%      | 1.50%               | 4.58%            |  | 6.77%     |
| 2018 | 3.40%      |                     |                  |  | 4.83%     |
| 2019 | 3.35%      | 3.00%               | 6.35%            | Incremento a profesores de medio tiempo y tiempo parcial   | 2.83%     |
| 2020 | 3.40%      | 1.00%               | 4.40%            | Incremento a profesores de medio tiempo y tiempo parcial   | 3.15%     |
| 2021 | 3.40%      | 1.80%               | 5.20%            | Incremento a profesores de medio tiempo y tiempo parcial   | 7.36%     |
| 2022 | 3.50%      | 0.55%               | 4.05%            |  | 7.82%     |
| 2023 | 4.00%      | 2.00%               | 6.00%            | Incremento a profesores de medio tiempo y tiempo parcial   | 4.66%     |
| 2024 | 4.00%      | 2.00%               | 6.00%            | Profesor asistente tiempo completo y medio tiempo y tiempo parcial<br>Técnico académico asociado Tiempo completo y medio tiempo<br>Técnico académico auxiliar tiempo parcial<br>Ayudante medio tiempo<br>Ayudante de posgrado medio tiempo<br>Ayudante tiempo parcial<br>Asesor técnico área clínica auxiliar tiempo parcial | 4.40%     |

Si bien este ajuste fue insuficiente, la próxima revisión debe continuar mejorando los salarios de las y los trabajadores sentando las bases para una efectiva recuperación de los salarios de los trabajadores de base de la UAM, para ello, es conveniente seguir con los aumentos de manera conjunta, es decir que no exista

diferencia entre trabajadores académicos y administrativos, seguir con la línea clara en que no aceptaremos un trato diferencial y que no se postergue la mejora de los ingresos, resultado de nuestro trabajo en la Universidad.

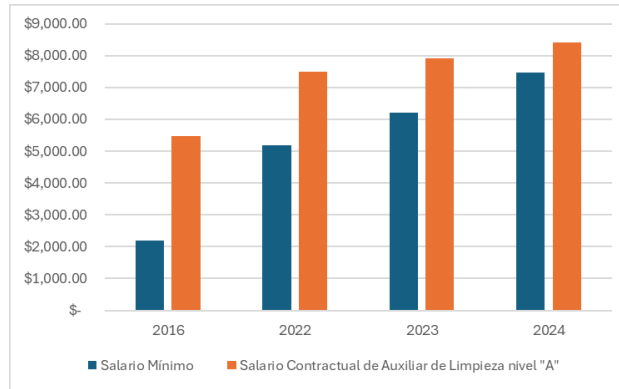
Como lo mencionamos desde el año pasado, el sindicato debe defender el derecho a un salario constitucional, esto es, en la perspectiva que indica el texto constitucional; *“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”* Este precepto está lejos de cumplirse en México, durante al menos 38 años el salario fue castigado por las políticas de los gobiernos que seguían los dictados de los Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, eso ocasionó que nuestros salarios cayeran a un nivel de los peores del mundo.

A partir de 2018 se han aplicado en materia salarial incrementos al salario mínimo general por arriba del aumento de la inflación, eso sin duda, es benéfico pues de esa forma se está iniciando la recuperación del salario en México, cabe anotar que esos incrementos salariales no han ocasionado una inflación como lo pregonaban los gobiernos pasados.

Es de reconocerse que la recuperación salarial es apenas el inicio de un proceso para llegar al nivel salarial de principios de la década de los años ochenta, por tanto, es conveniente mantener ese esquema de incrementos sensiblemente mayores que la subida del índice de precios. Pero la política del gobierno actual sigue sin contemplar los salarios contractuales, en este caso los que devengamos en la UAM, a la fecha no hemos conseguido mayores incrementos salariales que el tope que define el gobierno federal, así que la recuperación salarial sigue quedado postergada y no hemos tenido beneficios sustanciales en materia salarial que permitan resarcir el poder de compra de nuestros ingresos.

Estos ejemplos los hemos citado desde el informe pasado, y es conveniente ver el comportamiento de 2016 a la fecha entre el salario mínimo y el salario contractual.

| Año  | Salario Mínimo | Salario Contractual de Auxiliar de Limpieza nivel "A" | Porcentaje de diferencia |
|------|----------------|---|--------------------------|
| 2016 | \$ 2,191.00    | \$ 5,470.00   | 150%                     |
| 2022 | \$ 5,186.00    | \$ 7,487.00   | 44%                      |
| 2023 | \$ 6,210.00    | \$ 7,919.00   | 27.52                    |
| 2024 | \$ 7,468.00    | \$ 8,400.00   | 12.40%                   |



Por ello debemos insistir en la política de recuperación de los salarios de los trabajadores mexicanos, es evidente que también han sido afectados en su poder adquisitivo. En este apartado es conveniente hacer ver a las autoridades del gobierno de México que no puede seguirse aplicando acciones que no incluyan a los sectores de trabajadores que también tienen un saldo negativo en materia salarial.

Las acciones del gobierno en materia salarial también afectan a los llamados salarios profesionales que se incluyen en el listado oficial, en esos 61 puestos, se ha reducido la diferencia con el salario mínimo en algunos casos la brecha es de apenas cuatro pesos al día, como sucede con el vigilante.

La propuesta presentada por la Comisión Negociadora trabajada con la CMGT (representación sindical) relativo a **la creación de 2 rangos salariales y el nivel "D"**, estaba enfocada a la mejora de los salarios de las y los trabajadores de manera general, sin embargo, la presentación de un proyecto de acuerdo presentada por el SINDICATO al Comité de huelga fue desechada por los delegados sin consultar a los trabajadores, la CMGT y la secretaria general, presentaron dos propuesta, la primera enfocada al aumento establecido en el CGE y la otra aplicando el tope salarial, pero esta no se discutió, simplemente se desecho por los asistentes a dicho comité.

## CONTEXTO NACIONAL DE LOS SALARIOS

**TRABAJO** **CONASAMI**

**EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO REAL**  
Pesos de la segunda quincena de julio de 2018

|      | ENE    | FEB    | MAR    | ABR    | MAY    | JUN    | JUL    | AGO    | SEP    | OCT    | NOV    | DIC    | Prom.  |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2000 | 78.16  | 77.48  | 77.05  | 76.61  | 76.33  | 75.88  | 75.58  | 75.17  | 74.63  | 74.12  | 73.49  | 72.90  | 75.60  |
| 2001 | 77.34  | 77.39  | 76.91  | 76.52  | 76.35  | 76.17  | 76.36  | 75.91  | 75.31  | 74.88  | 74.60  | 74.48  | 76.01  |
| 2002 | 76.07  | 76.12  | 77.73  | 77.30  | 77.15  | 76.77  | 76.55  | 76.26  | 75.81  | 75.48  | 74.87  | 74.55  | 76.56  |
| 2003 | 77.69  | 77.37  | 76.89  | 76.76  | 77.01  | 76.94  | 76.83  | 76.60  | 76.15  | 75.87  | 75.26  | 74.92  | 76.62  |
| 2004 | 77.62  | 77.15  | 76.99  | 76.78  | 76.97  | 76.85  | 76.65  | 76.18  | 75.55  | 75.03  | 74.40  | 74.24  | 76.19  |
| 2005 | 77.59  | 77.33  | 76.98  | 76.71  | 76.90  | 76.98  | 76.68  | 76.58  | 76.28  | 76.09  | 75.55  | 75.09  | 76.56  |
| 2006 | 77.64  | 77.52  | 77.42  | 77.31  | 77.65  | 77.59  | 77.37  | 76.98  | 76.21  | 75.88  | 75.48  | 75.05  | 76.64  |
| 2007 | 77.67  | 77.36  | 77.18  | 77.23  | 77.61  | 77.52  | 77.19  | 76.87  | 76.26  | 75.99  | 75.45  | 75.14  | 76.78  |
| 2008 | 77.80  | 77.57  | 77.01  | 76.53  | 76.92  | 76.60  | 76.17  | 75.74  | 75.22  | 74.71  | 73.88  | 73.37  | 75.99  |
| 2009 | 76.58  | 76.41  | 76.97  | 76.71  | 75.93  | 75.79  | 76.59  | 76.41  | 75.03  | 74.80  | 74.42  | 74.11  | 76.48  |
| 2010 | 76.87  | 76.43  | 76.89  | 76.13  | 76.61  | 76.64  | 76.47  | 76.26  | 75.86  | 75.40  | 74.80  | 74.43  | 75.99  |
| 2011 | 77.11  | 76.82  | 76.97  | 76.68  | 77.25  | 77.05  | 76.88  | 76.76  | 76.67  | 76.06  | 75.26  | 74.63  | 76.60  |
| 2012 | 77.22  | 77.07  | 77.02  | 77.27  | 77.51  | 77.15  | 76.72  | 76.49  | 76.16  | 75.78  | 75.26  | 75.40  | 76.59  |
| 2013 | 78.03  | 77.65  | 77.08  | 77.05  | 77.29  | 77.33  | 77.36  | 77.14  | 76.85  | 76.49  | 75.78  | 75.35  | 76.95  |
| 2014 | 77.71  | 77.61  | 77.30  | 77.45  | 77.30  | 77.56  | 77.35  | 77.07  | 76.73  | 76.31  | 75.70  | 75.33  | 76.98  |
| 2015 | 78.44  | 78.29  | 77.97  | 78.96  | 79.35  | 79.22  | 79.10  | 78.94  | 78.64  | 78.24  | 77.81  | 77.50  | 78.54  |
| 2016 | 81.71  | 81.36  | 81.24  | 81.49  | 81.56  | 81.77  | 81.56  | 81.33  | 80.83  | 80.33  | 79.72  | 79.36  | 81.05  |
| 2017 | 86.81  | 86.02  | 84.50  | 84.40  | 84.80  | 84.28  | 83.97  | 83.65  | 83.28  | 82.77  | 81.93  | 81.91  | 84.47  |
| 2018 | 89.44  | 89.10  | 88.81  | 89.11  | 89.36  | 88.91  | 88.44  | 87.93  | 87.56  | 87.11  | 86.37  | 85.77  | 88.15  |
| 2019 | 105.36 | 105.39 | 104.98 | 104.93 | 105.23 | 105.16 | 104.77 | 104.78 | 104.61 | 103.96 | 103.12 | 102.64 | 104.66 |
| 2020 | 120.63 | 120.13 | 120.19 | 121.42 | 120.26 | 120.30 | 119.51 | 119.04 | 118.77 | 118.05 | 117.56 | 117.52 | 119.54 |
| 2021 | 134.07 | 133.23 | 132.14 | 131.71 | 131.44 | 130.74 | 129.98 | 129.73 | 128.93 | 127.86 | 126.42 | 125.96 | 130.67 |
| 2022 | 152.43 | 151.18 | 149.69 | 148.69 | 148.63 | 147.38 | 146.30 | 145.29 | 144.39 | 143.58 | 142.76 | 142.21 | 146.89 |
| 2023 | 169.55 | 168.41 | 168.16 | 168.18 | 168.56 | 168.39 | 167.58 | 166.66 | 165.82 | 165.30 | 164.25 | 163.70 | 167.58 |
| 2024 | 193.78 | 193.59 | 193.04 | 192.65 | 193.01 |        |        |        |        |        |        |        | 193.27 |

Salario mínimo general ponderado por la población subordinada y remunerada en las distintas áreas geográficas del país en el periodo previo a su fijación. Deflactado con el Índice Nacional de Precios al Consumidor base segunda quincena de julio de 2018 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De acuerdo con la más reciente Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el INEGI, en el último trimestre del 2023, la población económicamente activa (PEA) del país fue de 61 millones de personas.

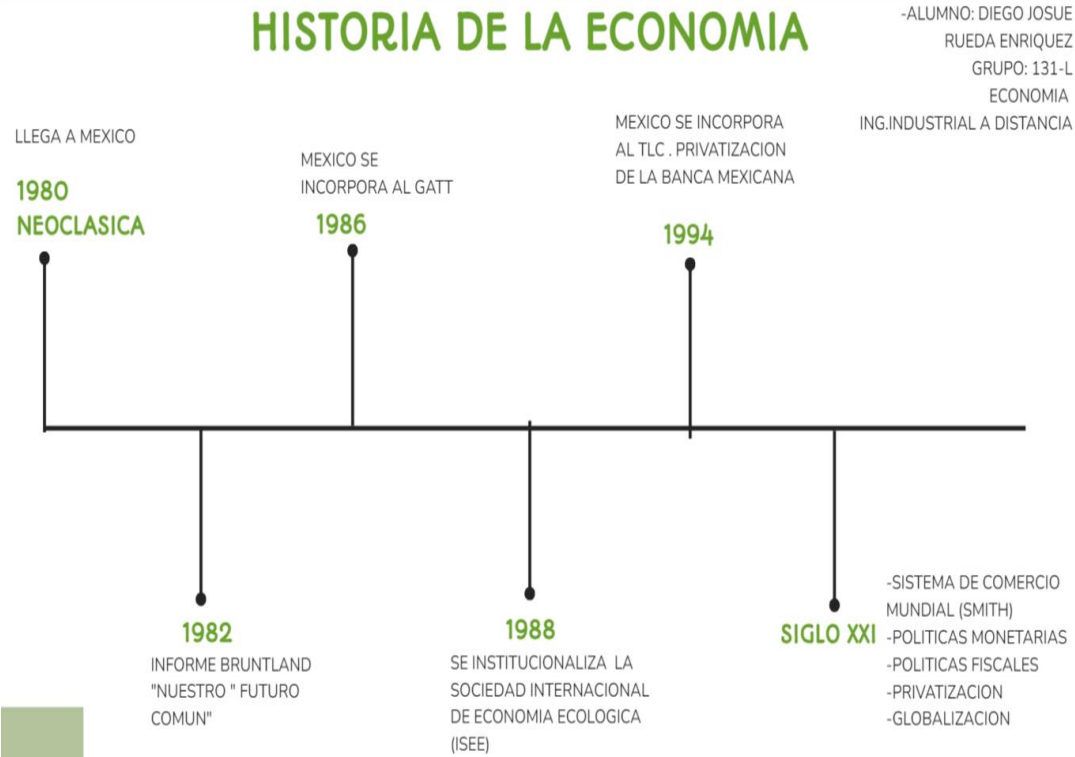
Por su parte, cifras oficiales del Gobierno de México muestran que durante el mismo periodo, la fuerza laboral ocupada alcanzó las 59.4M personas (40.8% mujeres y 59.2% hombres).

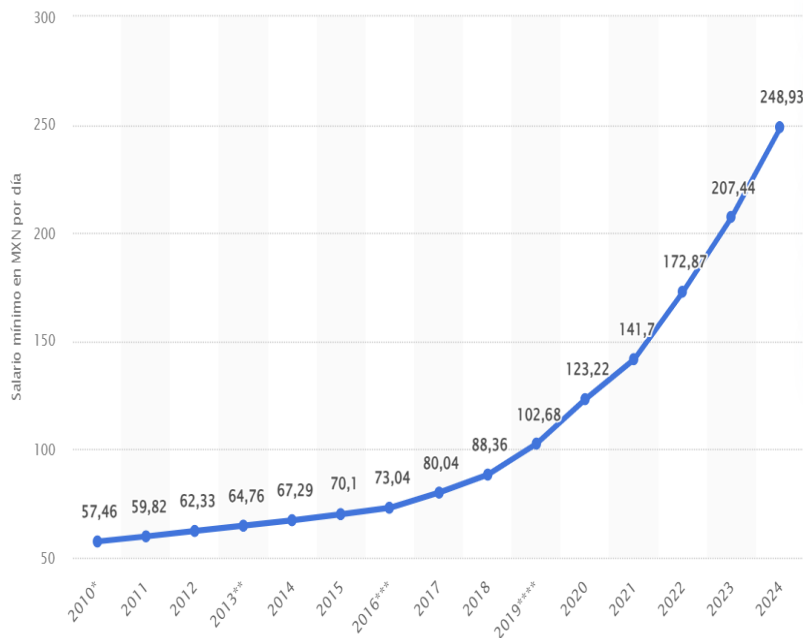
No obstante, el INEGI también señala que el 28.3% de la población económicamente activa pertenece al sector informal, lo que representa una serie de desafíos para la mejora salarial que van desde acceso a servicios básicos como la seguridad social, hasta recibir una remuneración fija y constante.

En cuanto a cifras, el INEGI señala que la mayor parte de los mexicanos reciben un salario promedio de \$7,380 pesos al mes; el segundo grupo de sueldo que mayor cantidad de personas recibe es de apenas \$3,690 pesos en promedio, mientras que en la media se ubica en los 11 mil pesos.

Al respecto, el gobierno de México, a través de datos de la Secretaría de Economía, ha identificado las ocupaciones que concentran mayor número de trabajadores:

- Empleados de Ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios (3.65M)
- Comerciantes en Establecimientos (2.92M).
- Trabajadores de Apoyo en Actividades Agrícolas (2.21M).





En la próxima negociación salarial el Comité Ejecutivo en turno, deberá en todo momento, defender el derecho a un salario constitucional, esto es, en la perspectiva que indica el texto constitucional; *“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”* Este precepto está lejos de cumplirse en México, durante al menos 38 años el salario fue castigado por las políticas de los gobiernos que seguían los dictados de los Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, eso ocasionó que nuestros salarios cayeran a un nivel de los peores del mundo.

La caída salarial que ha rondado el 80 por ciento desde 1982 es una historia que ha causado el deterioro de la vida de las familias, si a eso sumamos las crisis recurrentes de los años ochenta con altos índices inflacionarios, la crisis de diciembre de 1994 con Ernesto Zedillo, una crisis que se gestó en la presidencia del Carlos Salinas de Gortari. Pero con Vicente Fox una grave caída de la economía en el año 2000 con una fuerte inflación, esos acontecimientos económicos afectaron los salarios de los trabajadores mexicanos.

Los incrementos al salario mínimo general por arriba del aumento de la inflación, eso sin duda, es benéfico para el país, pues de esa forma se está iniciando la recuperación del salario en México, cabe anotar que esos incrementos salariales no han ocasionado una inflación como lo pregonaban los gobiernos pasados. Sin embargo, los salarios contractuales se han quedado rezagados y a punto de ser alcanzados por el salario mínimo.

Es de reconocerse que la recuperación salarial es apenas el inicio de un proceso para llegar al nivel salarial de principios de la década de los años ochenta, por tanto, es conveniente mantener ese esquema de incrementos sensiblemente mayores

que la subida del índice de precios. Pero la política del gobierno actual no contempla a los salarios contractuales, en este caso los que devengamos en la UAM, a la fecha no hemos conseguido mayores incrementos salariales que el tope que define el gobierno federal.

## **ÓRGANOS DE GOBIERNO**

Después del último lastre que duró más de 4 años, este CE no deparó en reivindicar la organización y vida interna del SITUAM, al realizar los múltiples órganos del gobierno de conformidad a nuestro Estatuto sindical, evidentemente de manera soberana y democrática, lo que sirvió para tener los acuerdos con su respectivo mandato, para aplicarlos al interior del sindicato y hacerlos valer ante la administración universitaria, así como a las autoridades laborales, tal y como consta en los múltiples acuerdos firmados de manera bilateral UAM-SITUAM. La asignatura pendiente fue que la autoridad laboral del CFCRL, toda vez que no ha aceptado la modificación al Estatuto que fueran acordes a la reforma a la LFT. Empero se han aplicado todos y cada uno de los acuerdos mandados por la base trabajadora, a través de los delegados, refrendados en los diversos órganos de deliberación y resolución. A pesar de que se quiso poner en riesgo los citados acuerdos con la intervención de los conocidos antisindicalistas acompañados de pasquines insidiosos; pero afortunadamente no prevaleció gracias a que la base trabajadora lo impidió porque no representaban los intereses de las y los afiliados. Al respecto, el desglose de la cantidad de los órganos sindicales, lo contendrá el informe de la Secretaría de Organización.

Es importante señalar, que existió ausencia de la estructura sindical, aun más de aquellas secciones sindicales que tiene diferencia política con el actual comité ejecutivo, no acudieron de manera general a las negociaciones, así como marchas, mítines y demás actividades, solo acudían al CGD y no todos, y a los CG, incumpliendo lo que establece el Estatuto sindical.

## **COORDINACIÓN ENTRE LAS SECRETARIAS DE COMITÉ EJECUTIVO**

En este contexto, al no tener coordinación con el Secretario de Organización y ante su constante ausencia al local sindical y al no asistir a las reuniones de comité, solo se han realizado algunas reuniones de instancias convocadas por la Secretaria General, sin embargo, la coordinación correspondiente con cada cartera se ha realizado de manera independiente, es decir la Secretaria de Previsión Social, ha realizado reuniones con las Comisiones de Higiene, la Secretaria General con los GIC de Laborales y la CMGT, en un inicio se realizaron reuniones con los GIC y el Secretario de Conflictos, sin embargo, por el trabajo acordaron estar en constante comunicación, la secretaria de Educación y Análisis, estuvo asistiendo a las sesiones de la CMGCyA, así mismo la secretaria general ha asistido a dichas sesiones cuando se me ha convocado, y la que ha tenido la secretaria de Asuntos Académicos con la CMGVPIPPA.

Es importante informar, que se han realizado agendas laborales de los CENDI de manera independiente en coordinación con las GIC. Ha excepción de dos secretarías, la coordinación entre el CE ha sido indispensable para poder sacar el trabajo correspondiente a este sindicato.

## **AGENDA LABORAL**

El principio de máxima publicidad para la rendición de cuentas que debe tener la representación sindical, en particular el CE, entre ellas fueron las transmisiones en vivo de las numerosas e intensas agendas laborales coordinadas en este caso por las secretarías generales UAM-SITUAM, con la participación activa de algunas secretarías del CE, algunos GIC, CM, DD y Trabajadores, exigiendo en todo momento la reivindicación de los aspectos laborales; esto fue una prioridad para esta gestión 2022-2024, a fin de resolver los problemas laborales que no se hayan podido tramitar en las Secciones Sindicales y los problemas organizativos, informativos y educativos que se presenten a nivel general. Cabe señalar que la Secretaria General participó en agendas laborales de varias secciones sindicales en ausencia temporal de la representación sindical y en diversas ocasiones en coordinación con el GIC respectivo.

En el año 2023 se llevaron a cabo 9 agendas independientes de la revisión salarial de 2023, y de este año se han realizado 12 y la de los CENDI, se ha asistido a las agendas de las secciones sindicales de Cuajimalpa, Iztapalapa, Xochimilco y CENDI 1, se han atendido reuniones laborales donde han solicitado la intervención de la Secretaria General y otros integrantes del CE por los afiliados.

## **SECRETARIA GENERAL**

Evidentemente asumir la gran responsabilidad como máximo órgano de coordinación y ejecución, con la plena capacidad jurídica, para representar dignamente a las y los trabajadores afiliados SITUAM; en una época de retos que enfrentamos al interior y al exterior del sindicato. En ese sentido el lastre de la gestión pasada del CE y aliados, que no permitieron una transición ordenada, lamentablemente fue desastroso toda vez que el CE anterior no existió la entrega-recepción legal, lo que sí hicieron fue desapropiar de numerosos archivos de las secretarías y diversos objetos todos del patrimonio del sindicato, sin embargo, se realizaron los esfuerzos necesarios para poder operar y brindar la atención necesaria para las y los afiliados. El factor externo lo enfrentamos con las políticas del Gobierno Federal y la Administración de la Universidad, toda vez que con las reformas a la CPEUM y la LFT, nos obligaron a modificar nuestros Usos y Costumbres de las políticas del SITUAM plasmadas en el Estatuto sindical, que afectó también a todo el sindicalismo nacional. Estos retos se enfrentaron y se lograron superar, con la participación decidida de las y los trabajadores, en coordinación con el CE, avalados con los órganos de gobierno. Ante estas obligaciones del Estado, el SITUAM logró obtener la CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO número CC-38-1986-XXII, lo que permitió realizar en este bienio, los diversos Emplazamientos a

Huelga a la Universidad, estos se tuvieron que promover por las citadas reformas, ahora en el TRIBUNAL LABORAL FEDERAL de asuntos colectivos. Evidentemente fueron procesos muy complejos, sin embargo, con las acciones legales y políticas a través de las movilizaciones, conseguimos los resultados acordados en el Comité de Huelga respectivo. tal y como consta en los órganos informativos y en las páginas oficiales del Comité Ejecutivo. Al interior de nuestra organización sindical se desplegó una campaña informativa, sobre las reformas a LFT y sus implicaciones para actuar en consecuencia, con la colaboración de los representantes sindicales de los centros de trabajo y de las comisiones que se conformaron expreso para tales efectos.

Por diferentes circunstancias el sindicato no resolvía varias casos pendientes que por más de 8 años estuvieron en un inexplicable impasse, no obstante, esta gestión del CE tuvo que resolver con los mandatos necesarios en los órganos sindicales deliberativos, solucionar en definitiva la situación de la compañera María Catalina Aguirre Zepeda, entregando conforme a derecho, todos y cada uno de los ejercicios anuales reclamados de la entrega del Fondo de Ahorro, con los montos económicos correspondientes a favor de la compañera ahorradora, absolviendo al sindicato por la forma correcta de entrega.

Así mismo se exime de cualquier responsabilidad al sindicato al solucionar, en definitiva, el pago de la justa jubilación fueron las siguientes: los CC. Benita Rodríguez Sánchez, del periodo del 7/10/1978 al 15/10/2023. una liquidación, finiquito y el pago de "daño patrimonial" la cantidad neta de: \$977,910.61 Graciela María Mijares López periodo 16/01/1981 una liquidación, finiquito y el pago de "daño patrimonial" la cantidad neta de: \$948,458.83 y Baldemar Villareal Alvarado, periodo 12/10/1982/ al 15/09/2023 una liquidación, finiquito y el pago de "daño patrimonial" la cantidad neta de \$962,920.20 los mismos compañeros determinaron pensionarse en su momento por la "modalidad 40" del IMSS.

Lo anterior lo acordó el 44 CGO, en virtud de las circunstancias especiales, se resolvió que dicho pago sería por única ocasión que no cause precedente, erogar el monto económico de la cuenta del FONDO DE RESISTENCIA. Los citados montos se calcularon conforme a derecho y de conformidad con los contratos individuales de los trabajadores, el CE les agradeció el compromiso que tuvieron con el sindicato por más de 40 años. Es menester precisar que el pago denominado "daño patrimonial" de los trabajadores que se jubilaron se debió a que, en gestiones anteriores del CE, no reportaron al IMSS los ajustes anuales a su salario y la retención real del ISR y tampoco el pago del Infonavit. En ese sentido el sindicato tiene pendiente la obligación de reportar el pago de dichas retenciones al SAT, de los 3 trabajadores jubilados por la cantidad que oscila a: \$793,758.27; aunado a lo anterior este CE, le requirieron el pago de varias multas al IMSS, por la ausencia de las retenciones obrero-patronales, que la gestión pasada, irresponsablemente no pago; por tanto, esta gestión ha estado pagado las citadas multas.

Otro compromiso que cumplió el Sindicato fue cubrir el monto total de \$2,000,000.00 debido al préstamo de la UAM al SITUAM, para la edificación del Local Sindical. Por tanto, se extingue la obligación de pago con la Universidad.

Las conquistas obtenidas a través de los acuerdos bilaterales, con la participación decidida de los diversos actores sindicales en las negociaciones de las revisiones salariales y contractuales, obtuvimos el mejoramiento y defensa de las condiciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores de base tanto para académicos como administrativos. Evidentemente publicamos todos y cada uno de los citados acuerdos y entregados, como fue el caso del convenio del incremento y modificaciones al CCT, que corrió traslado al CFCRL.

Los aspectos jurídicos, que enfrentó el Sindicato, que evidentemente tuvo que atender; promovió diversas denuncias penales que mandato el LIV CGE, en razón de las acciones que incurrieron los indiciados, ejemplo de ello; Jorge Dorantes Silva, Ana María Tapia Avilés, Guadalupe Noel Reyes Reyes y a quien resulte responsable; así mismo otras denuncias penales han sido por presentación de documentos apócrifos a la Secretaria del Trabajo queriendo sorprender al CE, para la presentación de candidatos a Bolsa de Trabajo. supuestamente por compañeros académicos, entre los imputados se encuentra Erick "N" así como a los que resulten responsables, toda vez que sigue en aumento la intención de engañar al sindicato, a través de gente infiltrada, defraudando a la gente que tiene necesidad de un trabajo como en la UAM, afortunadamente no se ha permitido que estos estafadores tengan éxito, sin embargo, siguen intentando defraudar a más gente. En ese sentido se promovió otra demanda penal en contra de Jesús "N" y a quien resulte responsable, por la comisión del delito de fraude al Fondo de Ahorro por la falsificación de un cheque por un monto superior al que le correspondía, se están llevando las investigaciones, conforme a la carpeta de investigación respectiva.

El sindicato ha recibido demandas laborales de dos personas que trabajaron en el Local Sindical, es decir Erick "N" y Abril "N", arengados por el propio Secretario de Organización, Rangel Solorzano, estas demandas no han prosperado a su favor, toda vez que a estas personas no les asiste la razón jurídica del caso, cabe señalar que en el proceso estaban demandando la basificación como trabajadores del local. **En ese sentido, este máximo órgano de gobierno y ante las demandas realizadas por los antes citados, se deberá discutir la permanencia en el registro en la Secretaria de Trabajo (bolsa de trabajo), para un ingreso a la UAM, teniendo como precedente la demanda realizada al sindicato.**

Cabe señalar, lo hemos atendido como es debido para salvaguardar a nuestra Organización Sindical. Esperemos que la Representante de los trabajadores ante la extinguida Junta de Conciliación y Arbitraje, entregue su informe de los casos que todavía están en trámite de Laudo, para el conocimiento de las y los afiliados. En ese aspecto las secretarías de Conflictos y General, hemos atendido coordinadamente las demandas laborales de los afiliados en las instancias jurisdiccionales competentes.

## **SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y TRABAJO**

Con relación a la coordinación de la Secretaría de Organización y Trabajo con la Secretaría General es prácticamente nula, somos ajenos a las acciones y

determinaciones que toman en sus secretarías. El Secretario de Organización no manda las listas de asistencia de los órganos de gobierno, solo cuando a su juicio lo cree pertinente o cuando es totalmente indispensable; solo se dirige a esta secretaría cuando requiere insumos y/o papelería para el Congreso. Evidentemente no asiste al local sindical para atender los trabajos adherentes a su cargo, ha faltado más de tres veces de manera consecutiva, sólo en su caso asiste a los órganos de gobierno, apoya a los sorteos de boletines temporales y especiales, en consecuencia, no tengo conocimiento del trabajo que realiza, toda vez que por varios meses dejó de asistir a las reuniones en pleno del CE, y a diversos órganos sindicales como las reuniones de instancias.

En cuanto a la Secretaría de Trabajo, también somos ajenos del manejo que se realiza en la bolsa de trabajo, la Secretaria General le ha solicitado los movimientos de la Bolsa de Trabajo y se ha negado a entregarlos, no se me notifica de nada de lo que la secretaria gestiona, solo comenta cuando ocupará el local para los sorteos o la solicitud de insumos. Existen diversas denuncias de presuntos malos manejos de las y los afiliados que han entregado a la Secretaría General, de las cuales le he solicitado la información de manera verbal y por escrito, a fin de resolverlos coordinadamente, sin embargo, no responde a dichas solicitudes. En cuanto al caso de la plaza de Asistente Educativa, y después de haberlo atendido en dos CGD's, le solicite otorgar la plaza a la candidata ganadora, sin embargo, de manera intransigente junto con la CAVEF han descatado lo dispuesto en el Estatuto sindical y los acuerdos de los órganos de gobierno.

Concatenado con lo anterior, en nuestro Estatuto se establece que la SG debe coordinar las actividades y resolver los problemas junto con la Secretaría correspondiente y previo acuerdo con los restantes miembros del CE. Si el problema requiere solución inmediata que no permita previo acuerdo con estos, deberá dar cuenta de las resoluciones ante el pleno del CE. así como el de firmar, en unión de la Secretaría que corresponda, la documentación, acuerdos y convenios que competan al CE, en ese sentido existe omisión al cumplimiento de dicha coordinación, por lo que desconozco el manejo que realizan en dichas secretarías, reiterando que evidentemente tienen más de un año que no asisten a las diversas convocatorias de las reuniones en pleno del CE, así como las reuniones de instancias.

En cuanto a las Auditorías para las secretarias de Trabajo y Organización, mandatadas por el 44 CGO y ratificadas por el CGD del 29 de abril, mediante los oficios SG.SITUAM.128.24 y SG.SITUAM.129.24, se les informo que estas se realizarían los días 28 al 31 de mayo, del 12 al 19 de junio, y del 2 al 5 de julio, cumpliendo los acuerdos y mandatos del máximo órgano de gobierno como el Congreso General Ordinario y los distintos CGD's, entre ellos el 29 de abril de 2024.

No atendieron a la cita del 28 de mayo para explicarles la información y metodología pertinente, sin embargo, el 29 de mayo mientras me encontraba en la agenda laboral de los CENDI, de manera arbitraria bajaron al personal contratado para realizar dichas auditorías a la oficina de la CAVEF estando presente tres integrantes de esta, conociendo que no es de su competencia intervenir con el personal contratado.

En ese sentido, el personal que realizaría las auditorías se manifestaron de manera verbal y mediante correo electrónico que ya no asistieron al local sindical, debido a que fueron amedrentadas y coaccionadas por los integrantes de la CAVEF, así como del Secretario de Organización y el apoyo contractual de la Secretaria de Trabajo.

Con estas acciones, se acredita el desacato al cumplimiento de los acuerdos de estos órganos de gobierno por las secretarías de organización, Trabajo y la CAVEF, debido a que la CAVEF de manera parcial apoya y obedece de manera incondicional el actuar de la secretaría de organización, siendo cómplices de los presuntos “malos manejos” que realizan. Por tanto, nos obligarían a que con la intervención de Notario Público y/o Auditores probos, se realicen dichas auditorías, en cumplimiento a los mandatos de los máximos órganos de gobierno de este sindicato. toda vez que la CAVEF es la instancia de vigilar y exigir ante quien corresponda el cumplimiento de los acuerdos de los CG, CGD y órganos sindicales; evidentemente no cumple los preceptos anteriores, sino actúa impunemente como cómplice encubridor; ante la grave situación, el CGO tendrá la obligación de deliberar lo legalmente conducente la responsabilidad directa que incurre la CAVEF y de los que violentan flagrantemente nuestra norma estatutaria.

Cabe aclarar que también se realizaría la auditoría a la Secretaría de Finanzas, aunque esta no estaba mandatada por ningún órgano de gobierno, donde siempre existió disposición por el Secretario de dicha cartera.

## **SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA**

Esta secretaría siempre ha propugnado que toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad, como sujetos obligados debemos de documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información; en ese sentido ha procurado esta secretaría cumplir con estos preceptos.

Las múltiples actividades que desarrollamos a lo largo de esta gestión fueron vastas, por la reproducción de los millares de información impresa, repartidas en todas y cada una de las secciones sindicales, entre los Correos Sindicales, Boletines Sindicales, informes, ponencias, convocatorias, boletas electorales, etc. La evolución tecnológica nos permite que toda la información no solo sea impresa sino digital por la rapidez de la información incluyendo las redes sociales, por tal motivo se rescató la página web, toda vez que la gestión anterior del CE se llevaron las cuentas para tal efecto y la nueva cuenta la denominamos “situam oficial” donde contiene toda la información relevante de nuestra Organización Sindical. Se incrementaron los activos fijos entre los últimos fueron una fotocopidora a color y 2 en blanco y negro, en razón que las duplicadoras ya eran inservibles debido al

uso que se les ha dado, y en ese sentido ya era necesario la compra del equipo para realizar las actividades.

## **SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS**

Se informa de las actividades realizadas por esta secretaría, y con fundamento en la cláusula 208 fracción XXVI. En 2023 a la fecha se realizaron los eventos denominados ESPACIO DE LA MUJER espacios de la mujer en las secciones sindicales Azcapotzalco, Lerma, Xochimilco, Rectoría General en coordinación con los GIC de cada Unidad, con diferentes temas sugeridos por la representación sindical. Para dar cumplimiento a dicha cláusula que establece el programa de educación sindical sobre la problemática de la mujer trabajadora. Se convocará a reunión con los Grupos Internos Coordinadores (GIC) de cada sección sindical para que se lleve a cabo el "Espacio de la Mujer" y se incluirán cursos de inducción sindical, (escuela sindical). En ese sentido el **Día Internacional de la Mujer**, se llevó a cabo una acción política y de manifestación el 8 de marzo de 2024, en la Rectoría General, ocasionado por la discriminación de las mujeres trabajadoras de los CENDI y de otras secciones sindicales, sobre el escamoteo de nuestros derechos laborales, acto seguido nos trasladamos al evento cultural en el salón del STUNAM, en la calle de Centeno, con una amplia participación de nuestras compañeras, que conmemoran sistemáticamente la lucha histórica de las mujeres.

La Secretaría de Educación y Análisis en coordinación con los comisionados de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento (CMGCyA) se llevaron a cabo recorridos para la detección de necesidades de capacitación, del mes de noviembre 2022 a febrero del 2023; en las Casas de Cultura, Clínicas Estomatológicas, Teatro Casa de la Paz, Galería Metropolitana, Las Ánimas. Para que se cumpla cabalmente la Cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo frente a la Universidad. A partir de la revisión de los criterios operativos se planteó en la mesa de negociación 2023; la revisión de estos, en virtud de la obligación de revisarlo cada cuatro años. Se han tenido sesiones con los comisionados de capacitación para dar seguimiento a los cursos pendientes que por pandemia no se llevaron a cabo, información que se vertió en el CGD del 15 de junio. También inicia el nuevo programa del periodo bienal de capacitación 2023 – 2025, el cual se atenderá colegiadamente con los comisionados.

### **La superación profesional de los trabajadores afiliados al SITUAM.**

Para el CE, fue prioritario realizar las gestiones necesarias, a fin de que las y los trabajadores, continuarán con sus estudios en los diferentes niveles escolares; entre los siguientes:

Curso de preparación para el examen de ingreso a la UNAM, UAM, IPN  
Convenio con CESOAC - SITUAM  
Duración: Enero – junio 2023- 2024  
Unidad Azcapotzalco e Iztapalapa

Curso de Acreditación del Bachillerato en un Examen (Acuerdo 286 de la SEP).  
Convenio con CESOAC - SITUAM

Duración: Junio – septiembre 2023- 2024

Formación para Titulación de Licenciaturas:

Convenio con RAICES - Red de Autogestión, Investigación y Certificación Social A. C.

Local Sindical

Duración: 36 o 12 meses, sesiones sabatinas de 4 a 6 horas.

Derecho

Pedagogía

Psicología

Administración de Empresas

Contaduría

Actualmente se sigue trabajando para la obtención de convenios con más instituciones como CECATI, COMIPEMS, para seguir promoviendo la preparación escolar de los trabajadores.

**Primer Foro:** Violencia de Género en la Comunidad Universitaria

Fecha: 25 de mayo del 2023

Local Sindical

**Segundo Foro:** Violencia de Género en la Comunidad Universitaria

Fecha: 24 de abril del 2024

Unidad Lerma

**Tercer Foro:** Discriminación y violencia laboral por razones de género

Fecha: 24 de mayo del 2024

Unidad Xochimilco

Es preciso mencionar que comenzaron los cursos para los trabajadores en CECATI 157 en el mes de junio; y por supuesto que se tiene el nuevo programa del mes de julio ambos de 2024. Se sigue trabajando para realizar los siguientes foros de violencia de género en términos laborales con la Secretaría General. Cabe destacar que actualmente se sigue trabajando para la obtención de convenios con más instituciones para seguir promoviendo la preparación de las y los trabajadores afiliados al SITUAM.

## CONCLUSIÓN

El trabajo que realizó el CE y la Secretaria General durante estos casi dos años fue en todo momento a favor de las y los trabajadores, por tanto, también para el propio sindicato, en virtud del movimiento reivindicatorio que iniciamos desde que tomamos posesión del digno cargo. con el firme propósito de fortalecer la defensa de las condiciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores de base. Debemos dimensionar en sus justos términos los resultados obtenidos, para seguir avanzando en la mejor ruta que se defina para lograr los objetivos que requiere el sindicato; es por eso,

por lo que sostenemos que existieron avances fundamentales en términos laborales en beneficio de trabajadores académicos y administrativos.

La impostergable recuperación de la bilateralidad que dejó perder la gestión pasada del CE, con la evidente complicidad de algunos personajes integrantes de la “triada” (las 3 conocidas corrientes aliadas) que defendieron a ultranza a la corrupta gestión del CE 2018-2020, por así convenir a sus intereses, sin embargo, hoy se logró recuperar esta bilateralidad de manera significativa, para resarcir las violaciones a los derechos laborales y lograr modificar cláusulas del CCT, que en pasadas revisiones no se habían logrado. En síntesis es fundamental expresar un reconocimiento a las y los trabajadores afiliados al SITUAM, por su consistente participación proactiva en todas las acciones legales y políticas que convocó el CE, vinculado a que inteligentemente no atendieron la infodemia y calumnias, que decidieron anteponer el bienestar colectivo, sin ellos no hubiéramos logrado los resultados positivos en la reivindicación sindical-laboral, a ustedes nos debemos, por tanto les agradecemos que hayan participado en este movimiento para fortalecer a este combativo e histórico SITUAM; si bien son varias las conquistas, debemos señalar los más relevantes en términos laborales y sindicales:

## Logros laborales

- ✓ **Aumento y ajuste salarial para los académicos y administrativos de manera general**
- ✓ **Agenda académica**
- ✓ **Activación de la CMGT**
- ✓ **Eventual inicio de la recuperación salarial de manera sostenida**
- ✓ **Recuperación real de la bilateralidad**
- ✓ **Sendos acuerdos UAM-SITUAM**
- ✓ **Actualización en las prestaciones económicas y sociales**
- ✓ **Convenios de incrementos salariales y modificaciones al CCT**

## Logros sindicales

- ✓ **Reactivación efectiva de la vida sindical y en sus Órganos de Gobierno**
- ✓ **La histórica Legitimación del CCT**
- ✓ **Pago total de la deuda del Local Sindical**

- ✓ **El pago íntegro de Jubilación de los 3 trabajadores al servicio del SITUAM.**
- ✓ **Aumento en los permisos para el sindicato**
- ✓ **Reivindicación de un real movimiento sindical**
- ✓ **Respeto irrestricto al cumplimiento de los presentes estatutos y ejecutando los mandatos de los órganos sindicales**
- ✓ **Activación eficaz de la Unidad de Transparencia SITUAM.**
- ✓ **Denuncias penales a los imputados por el Sindicato**

En cuanto a las diferencias que se generaron al interior del Comité, esto no fue ni ha sido un impedimento para que los trabajos salgan adelante, mismos que se comprometieron en campaña, lo que ha permitido en algunos casos, y redoblando los esfuerzos necesarios, el desarrollo del trabajo en beneficio de las y los afiliados al SITUAM, sin dejar de lado que las responsabilidades directas recaen en los que están al frente de cada cartera del Comité Ejecutivo.

Fraternalmente  
“Por la Unidad en la Lucha Social”

**Secretaria General  
Comité Ejecutivo**