



Informe

Secretaría
de Conflictos

AL 47 CONGRESO GENERAL ORDINARIO
SEGUNDO INFORME DE LA SECRETARIA DE CONFLICTOS 2025-2026

Introducción

Desde que se tomó posesión de esta Secretaría de Conflictos, se empezó a observar la cantidad de problemas que se presentaban en las unidades académicas, mismos que no se atendieron en su momento, lo que fue acrecentando la dificultad de solucionarlos.

Sin embargo, esta Secretaría se ha dado a la tarea de hacer el trabajo de campo estando presente en las agendas laborales, dialogando con los afiliados y la administración. En este proceso de trabajo se fueron registrando las bases de estas problemáticas y poco a poco se atendieron para su solución, con el paso del tiempo se buscaron diferentes formas de conciliación y acuerdos.

Cabe mencionar que la función de esta Secretaría de Conflictos a mi cargo con respecto en la interacción con la administración de la universidad es de atender, confrontar y resolver las problemáticas junto a los afiliados.

Se ha atendido a todo el personal académico o administrativo que ha solicitado ayuda y/o asesoría legal, preponderantemente en el rubro laboral, aunque también se han presentado casos con carácter penal y civil, lo cual lo canalizamos a donde corresponde para su seguimiento respectivo.

En cuanto a la problemática entre trabajadores es conciliar y acordar, dentro de lo que marca el estatuto, esta secretaria no tiene las facultades sancionadoras, eso le corresponde a otra comisión; sin embargo, en este punto se siguen dando acciones que rebasan el ordenamiento estatutario y las posibilidades de solución dentro de nuestro ámbito laboral, con denuncias o demandas de carácter judicial.

Quiero hacer mención que los Grupos Internos Coordinadores como primera instancia atendieron y atienden los diferentes asuntos en las unidades académicas correspondientes, dentro del ámbito entre la administración con los trabajadores y entre trabajadores con trabajadores, para dar salida de solución a estas problemáticas tanto laboral como personal.

Como se puede observar no es fácil la atención de toda la problemática ya que es muy diversa en todas las unidades académicas, sin embargo, se le dio la atención debida a los acontecimientos que se presentaron.

Señalo que muchas de estas malas situaciones se transforman de laboral a personal y viceversa lo que genera un ambiente perjudicial en el trabajo donde laboran, cuando la primera línea de solución sería desde los propios departamentos.

No podemos dejar de mencionar que muchas veces las jefaturas generan este ambiente, con el trato diferenciado hacia los trabajadores y trabajadoras generando hostigamiento y violencia laboral.

Cuando tenemos conocimiento de algún problema está la cláusula 5, que, así como está redactada, está acotada, la cual se tiene que actualizar, para poder conciliar antes de la aplicación de la cláusula 6 del CCT, ya que como sabemos solo menciona únicamente que se podrá llegar a una conciliación con la posible aparición de problemas con el jefe inmediato, cuando en la realidad, es que ya tenemos una serie de conflictos con diferentes personas que tienen algún cargo dentro de la administración, y ahí es donde se tiene el impedimento para que no sea aplicada la cláusula 6 con la posible aplicación de entrevistas de investigación.

También se ha denunciado el proceder de los organismos que de manera unilateral instaló la administración de la universidad, las cuales son UGEDIS, UNIGENERO, UPAVIG, y otras más, que están en cada una de las unidades académicas, ya que se han utilizado como el mecanismo de castigo y factor principal para los levantamientos de acta, y es ahí donde nos hemos opuesto a su utilización como organismos de señalización en contra de los afiliados académicos y administrativos.

Durante mi gestión, y con la finalidad de darle mayor presencia al SITUAM, y desvirtuar las acusaciones hechas por parte de la institución en las actas de investigación, solicité la participación de los abogados del sindicato a dichas actividades, quienes han hecho un trabajo importante y han cambiado significativamente la forma en que se realiza la defensa de los trabajadores ante una administración impositiva a todas luces.

El trabajo inicia desde el análisis de los hechos que se imputan a los trabajadores, hasta la elaboración de las declaraciones de los implicados, con la recopilación y ofrecimiento de pruebas, así como el desahogo correspondiente en las actas de investigación.

La Secretaría que represento, los Grupos Internos Coordinadores en coordinación con los asesores jurídicos del SITUAM, han permitido disminuir considerablemente las rescisiones laborales.

Esta nueva forma de trabajo, inicialmente provocó con algunas autoridades y los abogados de las unidades, un clima de molestia y confrontación con el Sindicato, ya que se evidenció ante la administración una serie de irregularidades que cometen: desde la elaboración del acta de investigación, la inexistencia de pruebas

testimoniales o documentales idóneas donde se desprenda que el trabajador haya incurrido en las faltas que injustamente se les imputan abusando de su autonomía.

En algunas ocasiones, durante las entrevistas de investigación los abogados de la UAM, agregan elementos que no se especifican en el citatorio, esto deja en desventaja a los trabajadores para desvirtuar las acusaciones, y los coloca en un estado de indefensión y víctimas de la inseguridad jurídica, al violentar su derecho al debido proceso para procurarles una defensa adecuada por parte de esta representación.

En la mayoría de las actas de investigación se ha hecho valer la **DUDA RAZONABLE**, esto impide condenar a un imputado cuando las pruebas no demuestran su culpabilidad violando la **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA**. Respecto a las pruebas de cargo que presenta la UAM, se concluye, que las acusaciones son subjetivas y carecen de eficacia jurídica.

También la UAM, exhibe videos que el SITUAM se ha negado a observar durante las actas de investigación, se ha insistido en que no existe un acuerdo bilateral respecto a la colocación y uso de las cámaras como medio de prueba en contra de los trabajadores.

El personal jurídico de la UAM, durante la entrevista de investigación actúa como **JUEZ y PARTE**, se erige como un Tribunal Especial instaurado por la UAM en contra de los trabajadores, lo cual está prohibido por los Artículos 13 y 16 de nuestra Carta Magna, el mismo que prohíbe la violación a los derechos de los trabajadores a una defensa adecuada, es decir el derecho al **DEBIDO PROCESO**.

Otra irregularidad que se da durante la entrevista de investigación, es que los titulares de la Secretaría de la Unidad, entendiéndose que es esta la persona que pretende imponer una sanción, deja de comparecer en la entrevista violándose el contenido y alcance de la Cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo.

El personal académico, se ha acercado a solicitar asesoría y defensa por parte del sindicato, en su mayoría dicen desconocer las formas en que se llevan a cabo los levantamientos de acta. Se les ha brindado un acompañamiento desde la notificación del acta hasta en algunos casos la reunión con el Abogado General, con la finalidad de buscar una solución a su problema. Cabe mencionar, que después de este proceso los académicos reflexionan respecto a la importancia del SITUAM, en la defensa de los derechos laborales y la necesidad de participar en las actividades del sindicato para estar informados.

VIOLENCIA LABORAL

En este rubro podemos ver que se han presentado escenarios en contra de trabajadores y trabajadoras por parte del personal de confianza, con la aparición de hostigamiento laboral mal clasificado como violencia laboral, conforme a lo previsto y sancionado en el Artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual se ejerce de manera continua en la relación laboral, creando un ambiente de trabajo desfavorable para nuestros compañeros administrativos y académicos, produciendo afectaciones emocionales y económicas.

Como lo mencione anteriormente, este se ejerce por el trato diferenciado hacia los trabajadores, por parte de los jefes y en la pasada revisión contractual se abordó este tema en mesa, denunciando abuso de autoridad, discriminación, maltrato e imposición de órdenes, poniendo en claro que no somos trabajadores de segunda y que exigimos el respeto en cuanto al trato personal y a nuestros derechos humanos y derechos laborales adquiridos.

En estos casos cuando se han presentado se han atendido por los Grupos Internos Coordinadores y esta Secretaría de Conflictos para acordar la suspensión inmediata de esas actitudes en contra de los afiliados.

En la mesa de violencia laboral de la pasada revisión se manifestó, por parte del sindicato que los problemas de violencia laboral, como ya lo aclaramos anteriormente se le conoce como hostigamiento laboral que se presentan en las unidades, no pueden condicionarse para su solución con la aplicación de un protocolo unilateral, ya que se tiene el clausulado específico en el Contrato Colectivo de Trabajo que la UAM está obligada a cumplir. Respecto a la forma en que la UAM aborda estos temas es evidente que sus protocolos son unilaterales, mismos que se aplican de manera diferente entre trabajadores administrativos y personal de confianza. Es decir, las sanciones o castigos son diferentes cuando se trata de personal de confianza a quienes se les da la oportunidad de ofrecer una disculpa, acudir a un “curso de sensibilización” o incluso pareciera que se les premia con nombramientos ante las Comisiones Mixtas o jefaturas.

El hostigamiento laboral, ejercido por las jefaturas también puede verse reflejado en las condiciones laborales de nuestros compañeros afiliados, con respecto a los trabajadores de confianza y personal irregular, lo que genera un trato discriminatorio que al ser denunciado provoca que se tomen represalias afectando a nuestros agremiados.

En diversas ocasiones, se ha rechazado ante la UAM la implementación de los derechos universitarios, código de ética, leyes transversales, protocolos o lineamientos elaborados por el Colegio Académico, ya que en algunos casos

modifican procesos de trabajo del personal administrativo o académico, asuntos que deben de ser discutidos previamente de manera bilateral con el sindicato para no tener repercusiones negativas en temas laborales que violenten el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

Se han detectado reincidencias de conductas de hostigamiento laboral del personal de confianza en contra de trabajadores, en donde es evidente que la universidad se niega a aceptar que dichas conductas generan un problema que fomenta la impunidad para el personal de confianza.

La UAM ha pretendido implementar una propuesta para la generación de un protocolo bilateral plasmado en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, el cual se tendría que generar primeramente con una discusión y consenso dentro del SITUAM junto con un grupo multidisciplinario para el tratamiento de los temas que incluyen este artículo que son de suma delicadeza.

Los abogados de la UAM, también han referido que las oficinas de atención a la violencia fueron creadas a partir de decisiones tomadas por los rectores de unidad, y que son áreas especializadas que se acompañan de psicólogos y médicos refiriendo que no violentan el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior, contrario a lo sostenido por la UAM, si refleja violaciones a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo en lo referente a la bilateralidad y evidencia incluso el desplazamiento de materia de trabajo de médicos y psicólogos, ya que quienes laboran en dichas oficinas es personal de honorarios contratados al margen del contrato.

PROBLEMÁTICAS ENTRE TRABAJADORES SINDICALIZADOS

En el ámbito de problemáticas entre trabajadores sindicalizados, se observa que los involucrados han dejado de contemplar lo establecido en el Manual de Puestos Administrativo de Base y Estatuto Sindical teniendo como consecuencia que surjan diferencias laborales que luego se convierten en personales.

Ante esas problemáticas, los involucrados buscan una solución a través de documentos que entregan en las secretarías de Unidad, coordinadores o jefes inmediatos, omitiéndose lo establecido en el Estatuto Sindical.

Los Grupos Internos Coordinadores y Comité Ejecutivo, optan por resolver los conflictos entre trabajadores por medio de conciliaciones. Sin embargo, los involucrados insisten en llevarlo hasta sus “últimas consecuencias”, por lo que comienzan un ataque por medio de documentos y amenazas de demandas.

El Estatuto Sindical, establece la forma en que pueden resolverse las problemáticas entre trabajadores, en la actualidad vemos que el trabajo de un representante sindical, no implica solamente defender a los trabajadores afiliados, sino que ahora también “defender a un trabajador sindicalizado de otro trabajador sindicalizado”. Por lo anterior, resulta importante que el sindicato retome en sus discusiones la concientización y obligatoriedad de los compañeros sindicalizados para evitar conductas que transgredan lo establecido en el Estatuto Sindical y buscar formas de solución tendientes a eliminar este tipo de conflictos que dividen a nuestra organización sindical.

Se ha llegado al extremo de desconocer a los representantes sindicales como Grupos Internos Coordinadores y miembros del Comité Ejecutivo, por el simple hecho de no tomar partido por alguna de las partes en conflicto.

Por lo anterior, resulta importante que los compañeros atiendan oportunamente en los departamentos las problemáticas laborales que surgen, llevando a cabo asambleas departamentales, a través de los delegados, y en algunos casos con apoyo del Grupo Interno Coordinador y/o Comité Ejecutivo, respetando lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, Manual de Puestos Administrativo de Base, Estatuto Sindical y Acuerdos bilaterales. Esto permitirá que las diferencias laborales no se conviertan en diferencias personales y que estas sean atendidas y resueltas oportunamente sin que se vean afectados los trabajadores en su relación laboral y además se desarrollen las actividades en un ambiente laboral sano.

Debemos entender que solo hay dos caminos para la atención de los problemas, el primero, los Grupos Internos Coordinadores y/o el Comité Ejecutivo tienen la facultad para la solución inmediata y que no pase a mayores, y el segundo camino es la CAVEF con su propio método de trabajo para la investigación y solución de las problemáticas planteadas.

Otra alternativa que utilizan los compañeros que están fuera del estatuto y se escapan del control del sindicato, son las demandas y denuncias ahí es responsabilidad personal de los que utilicen estos medios.

PROCEDIMIENTOS DE ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CONTRA DE TRABAJADORES

Se acudió a las entrevistas de investigación en apoyo de los Grupos Internos Coordinadores conforme a la siguiente tabla:

No.	UNIDAD	TIPO DE PERSONAL	FECHA DE LA ENTREVISTA	RESULTADO DEL ANÁLISIS DEL ACTA.
1	Azcapotzalco	Académico SUA.0673.2025	02/07/2025	Se obtuvo su jubilación.
2	Iztapalapa	Administrativo SI.2724.2025	15/12/2025	Suspensión de la relación laboral.
3	Xochimilco	Administrativo Oficio SX.604.2025	13/06/2025	Cambio de unidad y rehabilitación.
4	Xochimilco	Administrativo Oficio SX.1225.2025	11/11/2025	Suspensión de la relación laboral.
5	Xochimilco	Administrativo Oficio SX.1317.2025	28/11/2025	Suspensión de la relación laboral.
7	Xochimilco	Académico Oficio SX.236.2026	24/02/2026	Exonerado sin sanción.
8	Xochimilco	Académico Oficio SX.368.2026	20/03/2026	Exonerado sin sanción.
9	Xochimilco	Académico Oficio SX.371.2026	23/03/2026	No hubo medida disciplinaria.
10	Xochimilco	Académico Oficio SX.467.2026	13/04/2026	Asesoría jurídica.
11	Cuajimalpa	Administrativo SC.902.2025	15/12/2025	Suspensión de la relación laboral.
12	Cuajimalpa	Académico SC.95.2026	25/02/2026	Rescisión Laboral.
13	CENDI 2	Administrativo SG.5352.2025	17/12/2025	Suspensión de la relación laboral.
14	CENDI 3	Administrativo	15/07/2025	Rescisión Laboral.
15	CENDI 3	Administrativo SG.4486.2025	03/11/2025	Suspensión de la relación laboral.
16	Rectoría General	Administrativo SG.5468.2024	17/12/2024	Rescisión Laboral.

17	Rectoría General	Administrativo SG.4455.2024	17/10/2024	Suspensión de la relación laboral.
18	Rectoría General	Administrativo SG.4456.2024	10/10/2024	Suspensión de la relación laboral.

También se proporcionó asesoría jurídica a representantes de laborales de los Grupos Internos Coordinadores y trabajadores involucrados con la finalidad de apoyarlos en la elaboración de su defensa para las entrevistas de investigación.

DENUNCIAS PENALES DEL SITUAM

Por lo que hace a las carpetas de investigación CI-FIBJ7/UAT-BJ-3/UI-1 , (2) S/D-02022/06-2023, (3) CI-FIBJ/UAT-BJ-3/UI-1, (4) S/D/02017/06-2023, (5) CI-FIBJ/UAT-BJ/UI-1IS/D/021296/04-2024, respecto a estas carpetas nos permitimos hacer de su conocimiento que se presentó éste Secretario de Conflictos junto con los integrantes del jurídico del SITUAM el cual se entrevistó con los agentes del Ministerio Público encargados de cada una de las carpetas de investigación anteriormente señaladas con el objeto de allegarse de los elementos de convicción necesarios para esclarecer los hechos en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 109, fracción XIV, 127, 131, fracciones III, V,VI y VIII, 212 y 213 del Código Nacional de Procedimientos Penales vigente, por lo cual hasta este momento no se logra confirmar la responsabilidad en que incurrieron los hoy denunciados pues si bien no ha prosperado, ha sido en razón de la calidad de la información proporcionada por la entonces quejosa **ABIGAIL PAMELA GÓMEZ SUÁREZ**, así mismo no se ha logrado confirmar como una presunta falta de ejercicio del orden penal sirviendo de base que no es por falta de actuación por parte de este Comité en virtud de que mediante oficio número 103-100/UAI/18732/10-2024 de fecha 4 de octubre del 2024 se hizo del conocimiento a la Secretaria General **ABIGAIL PAMELA GÓMEZ SUÁREZ**, que en referencia a su queja de fecha 31 de julio del 2024 se realizó el análisis profundo objetivo y apegado a derecho de las anomalías que presuntamente se habían cometido, no prospero en virtud de que el agente del Ministerio Público Lic. Miguel Arce Rodríguez, Titular de la Mesa de Investigación de la Unidad de Asuntos Internos dependiente de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, informó y notificó a la entonces Secretaria General, que referente a sus quejas consideraba que no se logra acreditar alguna presunta falta y que por lógica jurídica las carpetas de investigación que nos fueron heredadas ya se encuentran en el archivo de la propia fiscalía bajo el razonamiento del **NO EJERCICIO DE LA ACCIÓN PENAL**, motivo por el cual no se pudo seguir con las investigaciones que en derecho procedía.

Es de hacerse notar que la entonces Secretaría General de este H. Sindicato tenía conocimiento pleno del **NO EJERCICIO DE LA ACCIÓN PENAL**, ya que mediante

escrito abierto de fecha 18 de noviembre del 2025, hizo entrega de 63 hojas impresas en una sola cara en el cual se incluían los dos documentos de la Fiscalía General de Justicia en donde le comunicaron lo anteriormente manifestado.

Por lo que hace a la carpeta de investigación **CI-FIIZP/IZP-8/UI-1C/D/02040/07-2024** relacionada con el predio Lomas Estrella que nos invadieron alevosamente el Frente Popular Francisco Villa, esta se encuentra en integración puesto que se están allegando de los elementos de convicción necesarios para esclarecer los hechos denunciados esto con base en los artículos 109 fracción XIV, 127, 131 fracciones III,V,VII y VIII, 212 y 213 del Código Nacional de Procedimientos Penales en vigor estas acciones las está realizando de manera puntual y objetiva el actual Secretario General del SITUAM, Arturo León Velasco, en compañía de los asesores jurídicos por lo que hasta este momento no se ha logrado la acción penal en contra de los hoy invasores.

REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL 2026

Es de hacer notar que esta Secretaría tuvo una participación plena y participativa en la revisión salarial y contractual 2026.

Los expedientes de huelga 1454/2025, 1466/2025 y 2138/2025 promovidos en noviembre y diciembre de 2025 por el SITUAM ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos concluyeron con acuerdos conciliatorios: se aprobaron modificaciones contractuales menores, un incremento salarial del 4% más 0.5% y se reconocieron violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que derivaron en compromisos de la UAM para su corrección.

Aspectos Clave del Procedimiento

- **Etapas de prehuelga:** En todos los casos se notificó a la UAM y se abrió el periodo de conciliación.
- **Conciliación:** Se realizaron audiencias en noviembre y diciembre de 2025, enero y febrero de 2026 las partes privilegiaron el acuerdo para evitar el estallamiento.
- **Resolución:** El tribunal calificó las huelgas como **no existentes** al alcanzarse los convenios antes de la fecha límite, conforme a la consulta realizada con los trabajadores como lo establece la ley.
- **Impacto contractual:** Se modificaron cláusulas específicas del CCT, en el ámbito económico y de seguridad laboral.

- **Impacto salarial:** Se logró un incremento general del 4.5% calificado como insuficiente implementado por el Estado más ajustes en tabuladores académicos y administrativos.

También se trabajó con la Comisión Negociadora en la revisión y elaboración de los emplazamientos.

Para finalizar este punto, los tres expedientes reflejan la estrategia del SITUAM de combinar presión sindical con negociación efectiva. Se obtuvieron mejoras salariales y contractuales, además de la corrección de violaciones al CCT, sin llegar al estallamiento de huelga. Esto fortaleció la relación laboral frente a la UAM y dejó precedentes para futuras revisiones contractuales.

Atentamente

“Por la Unidad en la Lucha Social”

HÉCTOR FRANCISCO CORTÉS LEYVA

Secretario de Conflictos