



**CONGRESO  
GENERAL  
ORDINARIO**

*“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”*

**SEGUNDO INFORME DE LA  
SECRETARÍA DE CONFLICTOS**



## INFORME DE LA SECRETARIA DE CONFLICTOS

Esta Secretaría de Conflictos inició sus trabajos con una oficina vacía, donde no había computadora, pues Jorge Dorantes Silva se había robado todas las computadoras de todas las oficinas y a la fecha sigue sin regresarlas; sin archivo histórico, pues todo el archivo de Conflictos lo habían sacado de la oficina y lo desaparecieron por orden de Jorge Dorantes Silva; habían hecho de la oficina de Conflictos el comedor privado del ex Secretario General Jorge Dorantes; y sin antecesor que realizara la entrega recepción de la Secretaria.

La Secretaria de Conflictos estuvo acéfala durante los años 2018 al 2022, es decir, 4 años no hubo Secretario de Conflictos, pues en la gestión de Jorge Dorantes: quien sería el Secretario de Conflictos renunció, argumentando que Dorantes no le permitía realizar sus obligaciones; pues no se le apoyaba con los recursos necesarios para el desempeño del cargo. Dorantes informo que pese a la renuncia del Secretario de conflictos, no convocaría a ternas para elegir un nuevo Secretario; y que él asumiría las funciones de la Secretaria de Conflictos.

Posteriormente renunció el Secretario de Académicos, por la presión de alumnas y profesoras que lo denunciaban por el presunto delito de violación sexual contra una alumna; nuevamente Dorantes no convocó a ternas y nuevamente señaló que él asumía las funciones de la Secretaría de Académicos.

Después al término de su gestión que sería para agosto del 2020; en el mes de marzo comenzaría la pandemia, circunstancia que Dorantes aprovechó para justificar el que no convocara a elecciones, prorrogándose de facto dos años más. Sin consultarlo a los trabajadores, sin someter la decisión a un órgano de gobierno sindical y con el apadrinamiento de la Nueva Central de Trabajadores en manos de Arturo Alcalde y Martín Esparza; hicieron que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social le prorrogara la Toma de Nota, igual que lo hicieron con otros sindicatos bajo el control de la mafia Alcalde, que con el botín político del sindicalismo pseudo independiente controlado por la nueva CTM, llamada "Nueva Central de Trabajadores", consiguieron imponer a la hija de Alcalde María Luisa Alcalde Lujan como titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, quien ahora hasta es la Secretaria de Gobernación y a la otra hija Bertha Alcalde Lujan Directora General del ISSSTE a nivel federal.

Al regreso de la pandemia, la base del situam se encontraba harta de la pésima gestión de Jorge Dorantes y su líder político Jorge Ramos, este último quien durante la huelga del 2019 había sido contratado como asesor de la universidad por el entonces Secretario General de la UAM José Antonio de los Reyes, supuestamente para instruir al Secretario general de la UAM sobre como enfrentar la huelga del situam.

Las corrientes mantuvieron reuniones cerradas y secretas con Dorantes, pretendiendo como finalidad, pactar una transición política de cambio de comité, sin embargo, Dorantes resultaba más listo, pues en un primer momento les decía que sí y posteriormente les daba largas. Sin afianzar ni comprometerse a convocar a elecciones y con la ferviente esperanza de poder convencer a algunos líderes morales del situam para apoyarlo en una gestión más, es decir, Dorantes pretendía dos años más de Secretario General del Situam, pues sentía como el negocio del CCT se le iba de las manos. El negocio consistía en hacer que el situam perdiera el Contrato Colectivo de Trabajo al ser omiso en la realización del proceso de legitimación. Se sabe que la UAM, ya le había ofrecido una fuerte suma de dinero a

Dorantes por el equivalente de un porcentaje del costo total que representa el pago de prestaciones económicas y Derechos por el transcurso de un año.

Para los trabajadores como para el sindicato, resulta claro que el contrato se vuelve muy caro para la universidad y desde luego la patronal haría lo que estuviera en sus manos para aprovechar esta oportunidad de que el situam pudiera perder su CCT.

Conociendo lo anterior, el principal problema que teníamos; es que íbamos contra reloj, teníamos como plazo el primero de mayo del 2023 para solicitar la constancia de mayoría a través de la consulta del CCT que debía realizarse mediante urnas y tras un proceso de dar aviso al Centro de Registro Laboral de que llevaríamos a cabo el proceso de consulta, así mismo, realizar una entrega masiva de contratos impresos o digitales a los trabajadores, más el reto de impulsar la asistencia a participar en la consulta, pese a ello, hubieron trabajadores patronales que se negaron a participar en la consulta e incluso desataron una campaña de incitar a la no participación en la consulta, sin comprender el daño que podían haberse causado así mismos. El otro problema por el cual urgía quitar a Dorantes, consistía en que para junio de 2022, Dorantes ya no contaba con toma de Nota, pero seguía fungiendo ilegalmente como Secretario General. Resulta al caso que para llevar a cabo la legitimación del Contrato, era necesario que la directiva sindical que diera aviso al Centro de Registro Laboral de que llevaría a cabo su consulta de legitimación del CCT debía acreditarse con Toma de Nota. En caso de que la Directiva o Comité Ejecutivo del sindicato en cuestión no tuviera Toma de Nota, no podría llevar a cabo el procedimiento de consulta para la legitimación.

Lo único que necesitaba la patronal para despojar al Situam del CCT, era sostener a Dorantes hasta el mes de mayo, para que el situam perdiera su CCT.

Ante el conocimiento de esta situación, grupos políticos de trabajadores, actores políticos históricos, líderes morales y sobre todo la base trabajadora, tomo conciencia y con el apoyo de seis GIC`s: GIC-AZC, GIC-XOCH, GIC-RG, GIC-L, GIC-CENDI 3 y GIC- CENDI 2 se organizaron en contra de Dorantes y sus GIC`s: GIC-IZT, GIC-CUA y GIC-CENDI 1.

La base de trabajadores del situam y los GICC`s convocaron a los Delegados para llamar a un CGD con la figura jurídica (en términos de Ley) de Asamblea de trabajadores, la cual tenía por finalidad informar de la situación y convocar a los Delegados para llamar a elecciones extraordinarias. Se convocaron asambleas departamentales y Seccionales en todas las unidades, se nombraron delegados y se convocó al CGD en el salón de jubilados del IMSS donde acudieron 378 Delegados en el segundo llamado, es decir, mucho más del 50% del que exige la ley para que una asamblea de trabajadores pudiese convocar a realizar elecciones extraordinarias cuando el comité ejecutivo en turno se niega a convocar elecciones. Para esos días la situam ya había sido despojado del local del situam, llevábamos más de dos años desde el inicio de la pandemia que el local del situam había sido cerrado y encadenado por Jorge Dorantes, pues este ya había caído en paranoia y pensaba que los trabajadores tomarían por la fuerza el edificio del local sindical.

El hecho de que Dorantes mantuviera cerrado el edificio del sindicato presento un serio problema en la administración cotidiana del sindicato, pues estando cerrado el local, no se podían realizar boletines temporales y especiales presenciales; los boletines que se realizaban fueron de manera virtual, donde a todas luces era claro como manipulaban los sorteos, pues al estar solo ellos de manera virtual, provocando un sorteo amañado y

manipulado donde Dorantes decidía quien era el ganador de la plaza sorteada. No se podía acudir a la Secretaria de Bolsa de Trabajo a revisar el avance los los candidatos, lo cual generó que hubieran muy malos manejos en la bolsa, saltando candidatos, vendiendo plazas, limpiando expedientes, sin que la base trabajadora pudiera hacer algo para oponerse, pues no existía manera de como reclamarle a Dorantes y a su comité ejecutivo.

Una vez establecido el CGD para llamar a elecciones, se nombro CAVEF, comisión electoral, se fijaron las bases y los tiempos para la realización de la votación. Se organizo todo el proceso con la cooperación económica de los trabajadores, con el boteo para conseguir recursos financieros y finalmente se llevo acabo la votación. Es necesario recordar la increíble participación de los trabajadores en las secciones sindicales donde Dorantes controlaba a los GIC`s, pues en esas secciones sindicales los compañeros y compañeras tuvieron que meter días económicos, arriesgarse con inasistencias y realizar un sin fin de sacrificios por la causa. Posteriormente nos enfrentamos al reto de que necesitábamos la participación de un porcentaje muy alto de asistencia en las urnas para que nuestro proceso de elección fuera validado así como legal, situación que conseguimos satisfactoriamente con el apoyo de la base trabajadora.

En una opinión personal y autocrítica, he de señalar varias cosas: Primero, que no fue que la base quien nos quisiera como sus representantes sindicales, fue en esencia, el hecho de que ya estaban hartos de Dorantes y nosotros éramos la única opción organizada y que presentaba una propuesta de plan de acción para quitar a Dorantes. Es decir, la gente no voto por nosotros, voto en contra de Dorantes, e incluso en contra de las corrientes que seguían sosteniendo a Dorantes. Además en el proceso electoral no hubo otra planilla que se registrara. Éramos la única planilla y pienso que no hubieron más planillas por que las corrientes y demás grupos políticos, pensaron que no íbamos a conseguir que el Centro de Registro Laboral validara nuestro proceso, que al final haríamos todo nuestro ejercicio de elección y terminaríamos diciendo que no fue válido por una u otra cosa. Previendo este escenario, es que fui muy cuidadoso e insistente en señalar cómo debían realizarse el procesos paso a paso y con mucho cuidado de no cometer errores; lo único que podía salir mal es que los trabajadores no participarán, que no alcanzáramos lo porcentajes requerido y con ello todo se hubiera caído. Pero la base tomo las riendas del sindicato y voto por un cambio, un cambio que finalmente no llegaría como todos hubiésemos esperado.

Tras la organización y movilización de los trabajadores, finalmente en septiembre del 2022 entro en funciones el Nuevo Comité Ejecutivo y el periodo de corrupción, negligencia, enriquecimiento ilícito, así como el amasiato de Dorantes con la patronal terminó.

La expectativa que este Comité Ejecutivo dio en la base no fue cubierto y por el contrario se dejo mucho que desear, se cometieron muchos errores que no debieron suceder, errores que se habían criticado de otras gestiones, errores que considero no son graves, pero que no debieron suceder, pues a los ojos de los trabajadores no dimos el ancho.

## ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE CONFLICTOS.

La Secretaria de Conflictos ha organizado su trabajo en la siguiente forma:

Relevancia 1. Esta consiste en atender los levantamientos de actas administrativas que puedan derivar en una rescisión de la relación laboral.

Lo anterior en el entendido que una de las tareas fundamentales del sindicato es la de defender y proteger el trabajo. Pues perder el trabajo, es casi como perder la vida.

Relevancia 2. Los asuntos colectivos: El cual consiste en atender las problemáticas de los departamentos y las secciones sindicales en su conjunto; donde el conflicto puede ser interno, es decir: entre compañeros; o laboral: cuando el conflictos son con la patronal. Lo anterior en el entendió de dar prioridad al interés colectivo sobre el interés personal.

Relevancia 3. Los asuntos individuales: aquellos conflictos laborales o personales que son de interés particular, es decir: de un solo trabajador, donde la problemática a tratar afecta o beneficia a su propia persona.

Relevancia 4. Representar al situam en los juicios laborales individuales donde el sindicato está llamado a juicio, ya sea como Tercero Interesado o como Demandado. Por lo que la Secretaria de Conflictos debe actuar en la defensa y protección de los intereses del sindicato.

Asuntos que no son competencia de esta Secretaría de Conflictos:

- I. Los problemas personales, intrafamiliares o de pareja.
- II. Lo asuntos jurídicos civiles, como matrimonio, pensiones alimentarias, problemas por pelitos de terrenos, sucesiones (herencia).

**LISTADO DE EXPEDIENTES QUE SE ENCUENTRAN EN JUICIO LABORAL INDIVIDUAL ANTE UN ÓRGANO JURISDICCIONAL Y ETAPA PROCESAL EN QUE SE ENCUENTRAN.**

EXPEDIENTE LABORAL	ORGANO JURISDICCIONAL	TRABAJADOR	ETAPA PROCESAL
EXP: 277/2001	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.M.H. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 435/2001	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S. P. B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:280/2003	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.L.D. M.A.E.V. F.R.S. J.V.H. D.G.T. VS UAM	JUICIO LABORAL EN EJECUCIÓN DE LAUDO: REINSTALACIÓN.
EXP: 65/2007	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.L.A.P. Y OTRO. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 488/2007	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.K.A.A. * VS UAM	JUICIO LABORAL EN AMPARO; LA JUSTICIA DE LA UNIÓN AMPARA Y PROTEGE.
EXP: 271/2009	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.P.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EN AMPARO.
EXP: 408/2009	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.G. Y A.F.T. VS SITUAM	JUICIO LABORAL EL PROCESO.
EXP:173/2010	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.R.T. VS UAM	JUICIO LABORAL EN DE AMPARO.
EXP: 174/2010	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.M.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN AMPARO.
EXP: 195/2010	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.A.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.
EXP: 247/2010	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.G.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN AMPARO.
EXP: 603/2010	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.R.V.H. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 158/2011	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.P.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 289/2011	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.R.J.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EN APARO; LAUDO.
EXP: 637/2012	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	F.F.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EL PROCESO.
EXP: 757/2012	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.C.M.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 339/2013	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.H.V. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 210/2014	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.G.J.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 483/2014	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	T.C.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE ALEGATOS.
EXP: 3/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.V.R. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 12/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.G.M.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 250/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	U.A.J.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 309/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.L.B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP:320/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	O.M.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP: 385/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	I.S.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 406/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.N.J. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP: 454/2015	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.R.A.S. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 48/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.M.J.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP: 181/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.J.E. VS UAM 3ro. Int. ISSSTE	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 188/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.S.C.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:253/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.G.B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 365/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	N.P.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE ALEGATOS.
EXP: 376/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.A.B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN AMPARO; INCIDENTE DE NULIDAD DE NOTIFICACIONES.
EXP: 496/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.H.L.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 612/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.V.A.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 613/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	F.J.R.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AMPARO.
EXP: 648/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.R.G.V. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 686/2016	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AMPARO.
EXP: 9/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.H.J. VS UAM ISSSTE	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 10/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.R.A.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP: 22/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.L.J.A. VS UAM 3ro. Int. SITUAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.

EXP: 99/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	E.T.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 306/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.A.E.J. VS UAM Y OTRO.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 410/2017	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	B.C.R. VS UAM	ARCHIVO GENERAL.
EXP: 75/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	D.S.T.R. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE ALEGATOS.
EXP: 145/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.C.A.Y. VS UAM	JUICIO LABORAL EL PROCESO: AMPARO.
EXP:151/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.C.M.V. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 167/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.S.M.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP:336/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.M.L.D. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 360/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.P.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 371/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.G.J.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 395/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.C.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 437/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.K.R.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO; AUDIENCIA PRELIMINAR: RATIFICACIÓN DE CONTENIDO.

EXP: 542/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.G.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 543/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.N.M.L.A. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 604/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.A.C.F. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN Y ALEGATOS.
EXP: 607/2018	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.M.C. VS UAM Y OTRO.	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN Y ALEGATOS.
EXP: 13/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.G.M.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE AMPARO.
EXP:58/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.A.L.M.B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: ALEGATOS.
EXP: 79/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	B.S.S.E. VS UAM Y OTRO.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 94/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	P.A.V.R. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:124/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.D.F. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 160/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	T.R.P. VS UAM Y OTROS; CODEMANDADA CONSTRUCTORA NEODISEÑO, S.A. DE C.V.	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.

EXP:466/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.S.C.F. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE SOLICITUD DE EXPEDIR COPIAS SIMPLES DE TODO EL EXPEDIENTE; AUDIENCIA PRELIMINAR.
EXP: 467/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.U.D. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: CERTIFICACIÓN.
EXP:472/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.S.J.I. VS UAM SITUAM CMGAEPA	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 478/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	Q.Y.R.R. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EL PROCESO.
EXP: 487/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.S.M.L VS UAM Y OTROS; PENSIONISSSTE; FOVISSSTE; ISSSTE.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 530/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	D.V.D.M.L.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:575/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.B.V.V. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 686/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.L.A.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 740/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.P.R. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 806/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.L.O.B. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 829/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.S.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 889/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	P.A.F.J VS UAM	JUICIO LABORAL EL PROCESO DE PROYECTO DE RESOLUCIÓN Y ALEGATOS.
EXP: 893/2019	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.R.M.A. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AMPARO
EXP: 29/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	B.L.C.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:80/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.A.M.R. VS UAM SITUAM.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 155/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.G.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: PROYECTO DE RESOLUCIÓN; ALEGATOS.
EXP:168/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.R.J.C. VS UAM	JUICIO LABORAL EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP:189/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.C.O.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 201/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.L.S. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 225/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.H.M.E. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 237/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.A.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.

EXP: 292/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.I.D. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:313/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS. PRIMER DESPIDO POR VIOLENCIA DE GÉNERO.*	L.A.C.V. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EN AUDIENCIA PRELIMINAR: DESAHOGO DE PRUEBAS.
EXP: 537/2020	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.S.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EL PROCESO.
EXP: 26/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	E.J.F.H.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 49/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.C.R. VS UAM	JUICIO DE AMPARO LABORAL.
EXP: 63/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.G.M.I. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 158/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.A.P. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EN PROCESO: CONVOCATORIA DE BENEFICIARIOS.
EXP: 172/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	E.P.P. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 180/2021 ACUMULADOS AL 537/20	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.L.R. VS UAM; COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN; ISSSTE; FOVISSSTE.	JUICIO LABORAL EN AUDIENCIA PRELIMINAR: OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.
EXP: 241/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.R.R.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP: 225/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.R.G.R. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 290/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	F.G.M.L. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 318/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.D.M.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN ARCHIVO.
EXP: 335/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	A.G.B.A.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE ALEGATOS; PROYECTO DE RESOLUCIÓN.
EXP:351/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.H.J.A. VS UAM SITUAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 389/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.J.A.T. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 458/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	I.F.M.F. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 363/2021	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.G.M.I. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO DE ALEGATOS.
EXP: 23/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.V.R. VS UAM.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:28/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.P.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: ALEGATOS.
EXP: 39/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.R.U. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 70/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	T.R.F. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 111/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	L.P.I.N. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 137/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	T.C.P. VS UAM  3ro. Int. SITUAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 163/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.R.M.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: SE CITA A TERCERO INTERESADO (SITUAM)
EXP: 173/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.M.J.S. VS UAM Y OTROS	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 203/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	J.R.F.J. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:219/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R.C.M. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 240/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.H.L.R. VS UAM Y OTROS.	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP:261/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.R.C.P. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 262/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	S.C.P. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 273/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	O.P.V. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: PROYECTO DE RESOLUCIÓN Y ALEGATOS.
EXP: 313/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	C.M.J. VS UAM SITUAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 340/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	G.R.L. VS UAM SITUAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.

EXP: 342/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	M.A.S.C VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 348/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	H.H.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 378/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	V.B.A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN AUDIENCIA PRELIMINAR: DESAHOGO DE PLIEGO DE POSICIONES.
EXP: 387/2022	JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 14 BIS.	R. A. A. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO.
EXP: 266/2023	DÉCIMO TRIBUNAL FEDERAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	M.A.N.P. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AUDIENCIA PRELIMINAR.
EXP: 201/2023-III	DÉCIMO TERCER TRIBUNAL LABORAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	J.L.R.F. VS UAM ACTA ADMINISTRATIVA: SUA.179.2023	JUICIO LABORAL SENTENCIA: REINSTALACIÓN.
EXP: 272/2023-III	DÉCIMO TERCER TRIBUNAL LABORAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	I.P.P.G. VS UAM	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AUDIENCIA PRELIMINAR.
EXP: 424/2023-III	CUARTO TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	L.K.M. VS UAM ACTA ADMINISTRATIVA: SUA.666.2023	JUICIO LABORAL SENTENCIA: REINSTALACIÓN.

EXP: 468/2023-III	PRIMER TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	E.A.C. VS UAM ACTA ADMINISTRATIVA: SC.590.2022	JUICIO LABORAL EN PROCESO: AUDIENCIA PRELIMINAR
EXP: 473/2023-III	SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON CEDE EN LA CDMX.	D.Y.M.V. VS UAM ACTA ADMINISTRATIVA: SUA.635.2023	JUICIO LABORAL SENTENCIA: REINSTALACIÓN.
EXP:9089/2024	CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.	J.P.G. VS UAM	CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

**SIGLAS:**

TFLAI: TRIBUNAL FEDERAL LABORAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES.

JFCA: JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

CFCRL: CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.

PJF: PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

El orden del cuadro va de los expedientes (juicios laborales individuales) mas antiguos a los expedientes más recientes. Conforme se ha notificado al sindicato o se ha publicado en el boletín de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; la representación sindical se ha presentado a comparecer en el juicio laboral conducente, con la finalidad de conocer si el situam esta como tercero interesado o como demandado; en caso de estar como tercero interesado o demandado se comienza el estudio del expediente laboral para iniciar la defensa de los intereses y protección de derechos del sindicato y del trabajador en cuestión.

En los casos de los expedientes laborales que se puedan llegar a repetir en el listado del cuadro, se debe a que en las subsiguientes actuaciones donde compareció el sindicato; la etapa procesal del juicio laboral en turno cambio; ya sea por el avance de la etapa procesal o porque el asunto se encuentra en amparo indirecto, interlocución, laudo o amparo directo.

NOTA: En el caso de los asuntos nuevos turnados al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales y sus diferentes juzgados laborales, el laudo ahora tiene la figura jurídica de sentencia.

Dentro del periodo de la gestión de esta Secretaría de Conflictos se tiene conocimiento de 129 Expedientes laborales, de los cuales: 2 asuntos laborales están por iniciar el juicio laboral individual, ya que se encuentran en etapa de conciliación Prejudicial en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 6 expedientes (juicios laborales individuales) están en los Tribunales Federales Laborales de Asuntos Individuales y 120 asuntos están en la Junta Especial 14Bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De los juicios laborales en el nuevo sistema laboral; 3 juicios dictaron sentencia favorable al trabajador, es decir: fueron ganados por los trabajadores obteniendo la reinstalación de los mismos; 3 siguen en proceso. De los juicios laborales atendidos y litigados en representación del situam por esta Secretaría de Conflictos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: se tiene conocimiento de 121 expedientes laborales (juicios laborales individuales), de los cuales: 63 se encuentran en etapa procesal de EMPLAZAMIENTO, CONTESTACIÓN, ALLANAMIENTO, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS, OBJECCIÓN DE PRUEBAS, AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA, RÉPLICA Y CONTRA RÉPLICA; 23 se encuentran en la etapa procesal de PROYECTO DE RESOLUCIÓN; 17 se encuentran en JUICIO DE AMPARO (AMPARO DIRECTO E INDIRECTO); 6 se encuentran en etapa de ALEGATOS; 6 en etapa procesal de AUDIENCIA PRELIMINAR; 2 expedientes laborales se fueron a ARCHIVO por inactividad procesal; 1 se dicto LAUDO y posteriormente se fue a AMPARO; 1 esta en proceso de LIQUIDACIÓN; 1 en EJECUCIÓN para REINSTALACIÓN y; 1 se encuentra en CONVOCATORIA DE BENEFICIARIOS.

#### **SOBRE LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS ANTE LA JUNTA ESPECIAL 14 BIS DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Durante el inicio de esta gestión de Comité Ejecutivo, se convocó a la representante de los trabajadores ante la Junta Especial 14 BIS del sector administrativo, designada en urnas por el situam, para que se presentara ante esta Secretaría de Conflictos para que me presentara un informe de los juicios laborales que guardan relación con la UAM y es SITUAM; sobre todo información de aquellos asuntos donde el SITUAM aparezca como demandado, a lo cual la compañera representante de los trabajadores del sector administrativo se negó, arguyendo que no lo tenía y que el SITUAM no tenía por que solicitarle información, ni rendición de un informe sobre su actividad como representante de los trabajadores ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues según ella, “no es representante sindical”, sumado a ello, señaló que en el Estatuto del SITUAM, no se establece nada sobre las obligaciones que tiene la representante de los trabajadores ante la Junta para con el SITUAM, de lo cual tiene razón; sin embargo le mencione que había sido el SITUAM mediante un proceso de elección en urnas, quien le había dado el nombramiento y acreditación ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto, si tiene la obligación de presentar un informe al SINDICATO; insistió en que no existe disposición estatutaria alguna que la obligara y que si no me parecía que presentara el asunto en un órgano de gobierno del SITUAM.

Debo señalar que la comisión de “REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA JUNTA ESPECIAL 14 BIS DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CON CEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO” tiene un duración de 6 años en el cargo y perciben una retribución económica adicional al salario que les otorga la universidad, que corre a cuenta del presupuesto de la Junta, tal como lo establecen los siguientes preceptos de la Ley Federal del Trabajo aplicable, es decir: la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma del 1º de mayo del 2019.

“Artículo 666.- Los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos Federal o Local.”

“Artículo 667.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones duraran en su cargo seis años”.

“...Artículo 669.- El cargo de representante es revocable de conformidad con las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revocación, las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta Especial o los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores...”

Siendo el caso que la representante de los trabajadores ante la Junta ya ha excedido por mucho el tiempo de los 6 años, pero por efecto de la Reforma Laboral de 1º de mayo del 2019, la Junta de manera automática ha prorrogado su periodo indefinidamente hasta que el ultimo juicio laboral de la Junta Especial 14 BIS haya sido resuelto y la Junta se disuelva, lo cual podrá suceder en un plazo de 5, 10 o mas años, según lo que tarden en resolverse lo Juicios laborales ó que el sindicato la remueva del cargo y nombre a un nuevo representante de los trabajadores ante la Junta.

#### INFORME DE ASUNTOS, ASESORIAS, RECLAMACIONES Y CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Una parte fundamental del Trabajo de la Secretaría de Conflictos consiste en atender las problemáticas colectivas, tanto de los departamentos como de las problemáticas individuales, es decir de los trabajadores, siendo esta última la más difícil y así mismo la mas complicada.

La mayoría de los trabajadores acuden a solicitar la asesoría, intervención o defensa del sindicato de manera oral, sin dejar constancia por escrito de lo que solicitan, solo en unos cuantos casos se deja constancia por escrito de lo que se solicita.

Uno de los métodos de trabajo que hemos implementado para atender lo asuntos individuales laborales es la de solicitarle a los trabajadores que nos redacten por escrito lo sucedido, es decir: cual es la problemática o en qué consiste su conflicto, como se origino, quienes son los involucrados, que se narre a detalle todo lo sucedido cronológicamente y se adjunte la documentación que se tenga, señalando la relación que guarda esta con el asunto. Por ultimo se solicita señalar lo que se pretende obtener como solución efectiva. De manera que el sindicato tenga claridad en como debe resolver la problemática de manera satisfactoria para el trabajador.

Según sea el caso, se agendan citas de conciliación, cuando se trata de problemas entre compañeros; se solicitan y agendan citas con los jefes, coordinadores o personal de confianza involucrado, cuando el asunto se trata de hostigamiento laboral o reclamaciones por incumplimiento del CCT por parte de los jefes; a su vez se giran oficios a las diferentes instancias involucradas en la solución del conflicto del trabajador.

Todo asunto individual requiere de horas de atención, desde que se escucha al trabajador que suelen ser días y semanas, hasta la lectura de las documentales, la preparación de la estrategia y consentimiento para abordar la problemática, así como las subsecuentes reuniones o llamadas telefónicas para llevar a cabo el avance del proceso de solución del conflicto.

Cuando se trata de los departamentos o secciones sindicales completas, se acude directamente a la la unidad para realizar reuniones con el departamento, abordare la problemática, acordar el plan de acción y ejecutarlo.

En la mayoría de los casos, los trabajadores suelen saltarse al Delgado y al GIC como primeras instancias de atención, por lo que según la gravedad del asunto se atiende en Conflictos o se pide el apoyo del GIC. En esta gestión de Conflictos se tuvo el grave problema de los meses en que las secciones sindicales se quedaron sin GIC`s y sin comisionados.

Lo sucedido consistió en que en un Congreso, los delegados votaron que todos los GIC`s y comisionados que ya habían terminado su gestión, debían dejar el cargo y se les retirara la licencia, quienes impulsaron esta posición lo hicieron con el único fin de golpear a los GIC`s de las corrientes; en un acto visceral y carente de masa cerebral, pues la afectación no fue para las corrientes o lo titulares de esos GIC`s, sino para las secciones sindicales que se quedaron sin representación durante varios meses. Desde luego, los descerebrados que impulsaron esta tontería, no fueron quienes aún teniendo el cargo de la representación sindical acudieron a atender las problemáticas de los trabajadores y los departamentos en las unidades. Por el contrario fueron los más irresponsables y comodinos, que solo hicieron el daño y luego se echaron a dormir en sus oficinas.

Ante esta situación la Secretaría de Conflictos tuvo que asumir la responsabilidad de atender las secciones sindicales que se habían quedado sin representación sindical, entre estas están la Unidad Cuajimalpa, Iztapalapa, cendi 1 y cendi 2. Aparte había que atender y asesorar a los nuevos GIC`s quienes apenas iban a aprender sobre el trabajo que debían realizar en la representación de GIC. Por lo que tuvimos este periodo de tiempo una terrible carga y saturación de trabajo, donde teníamos que andar de una unidad a otra, todos los días y noches. Apoyando a los GIC`s en llevar los levantamientos de actas administrativas, acompañando en las primeras agendas laborales, apoyando en organizar movilizaciones contra la patronal y sobre como llevar acabo la administración del GIC en cuanto a atender la infinita demanda y cotidiana de atención por parte de los trabajadores.

Al mismo tiempo había que fungir de GIC en las unidades y secciones sindicales donde no había. Agendando y programando reuniones con los trabajadores y los departamentos que demandaban atención urgente del sindicato, realizando asambleas departamentales, algunas seccionales y llevando a cabo agendas laborales. Hasta que llegaron las nuevas elecciones y se nombraron a los GICs faltantes y nuevos GIC`s, así como comisionados. Llevando a cabo el mismo trabajo de atención para coadyuvar con los GIC`s nuevos mientras tomaban las riendas de la representación sindical en las unidades.

En las unidades donde no se tenían GIC`s; tras el nombramiento y elección del nuevo GIC, se convocaron agendas laborales para presentar al nuevo GIC ante la secretaria de unidad y señalar que la Secretaría de Conflictos dejaría de fungir como GIC en dicha unidad, dando el reconocimiento y espacio al GIC entrante, a su vez señalando a la patronal que la Secretaria de Conflictos seguiría atenta a los problemas laborales de las secciones sindicales y acudirá en apoyo del GIC y de los trabajadores cuando así se requiriera, pero dejando claro que la primera instancia seria el GIC en reconocimiento de la estructura sindical con el mismo nivel jerárquico que una Secretaría de Unidad.

A continuación se presenta un listado de los asuntos atendidos y documentados por la Secretaría de Conflictos, tanto individuales como colectivos, señalando que hacen falta muchos asuntos que no se documentaron pero que se atendieron.

FECHA DEL OFICIO	ASUNTO	AFILIADO	NÚMERO OFICIO
20.SEP.2022	SOLICITUD DE UN TRABAJADOR PARA SALVAGUARDAR SUS DOCUMENTOS DE FONDO DE AHORRO.	M.V.L.	S/N
25.SEP.2022	ESCRITO DE DENUNCIA Y SOLICITUD DE APOYO POR HOSTIGAMIENTO LABORAL EN CAFETERIA DE LA UAM CUAJIMALPA PROPICIADA POR EL JEFE Y EN COMPLICIDAD CON TRABAJADORES A FINES AL JEFE; DESAFORTUNADAMENTE EL GIC EN TURNO NO, NOS PERMITIÓ INTERVENIR.	DEPARTAMENTO DE CAFETERIA. (18 FIRMAS)	S/N
26.SEP.2022	SOLICITUD PARA INTERVENIR EN LA RECLAMACIÓN DE UN DESCUENTO INDEBIDO.	J.A.A.D.	CMGHYS-A/03-2022
04.OCT.2022	ASUNTO CON BOLSA DE TRABAJO POR UNA PLAZA. SALTARON AL CANDIDATO.	L.E.C.S.	S/N
19.OCT.2022	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA RECLAMAR EL PAGO POR INCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR TEMPORAL EN PERIODO VACACIONAL.	L.F.O.F.	S/N
24.NOV.2022	ASUNTO CON LA CAVEF.	H.A.G. C.E.P.S. M.R.A. M.M.M.	S/N
07.DIC.2022	BIBLIOTECA-SOLICITUD DE REPARACIÓN DE MONTACARGAS. IZT.	J.L.P.S.	CMHyS-IZT-09.22
20.DIC.2022	SOLICITUD DE APOYO Y ASESORÍA PARA ENFRENTAR CONFLICTO CON COMPAÑERA QUE LO DENUNCIÓ POR VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LA UAM.	A.A.G.B.	S/N
13.ENE.2023	SOLICITUD DEL TALLER DE ARTES PLASTICAS. AZC.	L.L.L.	SAC-02/22
20.ENE.2023	ACLARACIÓN A LA JEFA DE INTENDENCIA. RG.	J.P.V.	S/N
06.FEB.2023	SOLICITUD PARA INTERVENIR EN CONFLICTO ENTRE TRABAJADORAS POR AGRESION VERBAL.	E.G.A.I.	S/N
09.FEB.2023	MANIFESTACIÓN DE INCONFORMIDAD.	L.R.V. D.I.O. S.R.S.	S/N

27.FEB.2023	SOLICITUD DE INTERVENIR ANTE LA CAVEF PARA INCONFORMIDAD SOBRE EL PROCESO DISCIPLINARIO.	B.Y.H.V. C.E.R.R.	S/N
27.FEB.2023	INCONFORMIDAD ANTE CAVEF POR RESOLUCIÓN DE PROCEDENCIA DE CANDIDATURA.	M.A.B.	S/N
27.FEB.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN ANTE CAVEF POR IMPROCEDENCIA DE CANDIDATURA.	A.K.A.A.	S/N
28.FEB.2023	SOLICITUD DE LOS DELEGADOS PARA INTERVENIR EN EL CONFLICTO CON LA PLAZA A-079/18.	D.M.A. J.J.M.S.	S/N
28.FEB.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN, EN UN UN CONFLICTO ENTRE COMPAÑEROS.	L.R.V. D.I.O. S.R.S.	S/N
15.FEB.2023	SOLICITUD DE PROTESIS DENTAL. IZT.	C.L.T.	S/N
27.FEB.2023	SE SOLICITA CANCELACIÓN DE CONVOCATORIA DE PLAZA X-079/20 A LA BOLSA DE TRABAJO.	A.V.B.	S/N
27.FEB.2023	SOLICITUD DE PLAZA POR DEFUNCIÓN POR COVID.	M.E.R.S.	S/N
03.MAR.2023	DENUNCIA CONTRA EL DEPARTAMENTO DE JARDINERIA POR PATRONAL.	O.G.A. M.M.R.S.	S/N
06.MAR.2023	SOLICITUD DE ASESORÍA PARA ESCRITO DE INCONFORMIDAD.	L.R.V. D.I.O. S.R.S.	CMGCyR- SITUAM- 001-MAR- 2019
06.MAR.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA RETOMAR ASUNTOS DE AUDITORÍAS DE GESTIONES PASADAS.	J.L.P.S. R.G.R.	S/N
06.MAR.2023	DENUNCIA A LA CAVEF. IZT.	R.G.R. J.L.P.S.	S/N
06.MAR.2023	DENUCNIA A LA CAVEF. CENDI 1.	M.I.C.C.	S/N
06.MAR.2023	SOLICITUD A LA UAM-I DE REVISIÓN ESTRUCTURAL A LOS EDIFICIOS L, M, T, Y, AT.	J.L.P.S.	S/N
06.MAR.2023	SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LA UAM SOBRE EL ACERVO DEL INEGI EN LA BIBLIOTECA DE UAM-I.	J.L.P.S	S/N
13.MAR.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR PROBLEMAS EN EL EJERCICIO DE LA PRESTACIÓN DE AUXILIAR AUDITIVO DIGITAL.	I.R.M.	S/N
23.MAR.2023	SOLICITUD DE CITA PREVIA A UN CITATORIO DE ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN. XOC.	R.R.L.	GIC-X/L- 11/23
30.MAR.2023	DENUCNIA A LA CAVEF. CENDI 1	R.A.M.	S/N

08.MAY.2023	ESCRITO DE PROFESORA DE UAM IZT, SOLICITANDO ASESORÍA E INTERVENCIÓN EN UN ASUNTO RELACIONADO CON SUS FUNCIONES Y QUE NO LE DAN CARGA DE TRABAJO, NI ÁREA PARA LABORAR.	S.R.C.P.	S/N
17.MAY.2023	SOLICITUD DE PAPELERIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS A LA SECRETARIA GENERAL. COMITÉ EJECUTIVO.	N.L.P.	S/N
17.MAY.2023	SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL COMITÉ EJECUTIVO.	A.P.G.S.	SG.SITUAM. 101.2023
19.MAY.2023	SOLICITUD DE TRABAJADORES DEL CENDI 3 PARA INTERVENIR EN UN CONFLICTO ENTRE TRABAJADORES DERIVADO DE UNA PUBLICACIÓN DE FACEBOOK.	FIRMAN 20 TRABAJADORES.	S/N
19.MAY.2023	RESPUESTA A SOLICITUD DE ASESORÍA DE PROFESORA DE LA UAM IZT.	M.R.C.P.	S/N
25.MAY.2023	OFICIO DONDE LA SRIA. DE ACADÉMICOS SOLICITA AL COMITÉ EJECUTIVO DOS APOYOS MÁS, ADICIONAL AL YA ASIGNADO, MISMOS QUE SERÍAN PAGADOS POR EL SITUAM. SE LE NEGARON.	N.L.P.	SAA-SITUAM.015 .23
01.JUN.2023	OFICIO PARA SOLICITAR LA PARTICIPACIÓN DE LA CAVEF PARA LA REALIZACIÓN DE LA PLENARIA DE CENDI 3 QUE TUVO POR OBJETO DIRIMIR LOS PROBLEMAS QUE SE HAN GESTADO ENTRE GRUPOS DE TRABAJADORES DE BASE DE DICHO CENDI.	A.P.G.S.	SG.SITUAM. 114.2023
05.JUN.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN A FAVOR DE TRABAJADORA QUE DENUNCIÓ VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LA PATRONAL EN CONTRA DE DOS TRABAJADORES DE BASE, PARA QUE EL SINDICATO NO LA REVICTIMICE AL MOMENTO DE LLEVAR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES EN EL ACTAA DE INVESTIGACIÓN SANCIÓN.	R.M.H.M.	S/N
08.JUN.2023	OFICIO DE SOLICITUD DE LA SECRETARÍA DE ACADÉMICOS A LA SRIA. GENERAL DEL SITUAM DE \$44,950.00 PARA IMPRESION DE FOLLETOS. SE OTORGÓ PESE A LA INCONFORMIDAD DE LA MAYORÍA DEL COMITÉ, PUES DICHOS FOLLETOS SE PODÍAN IMPRIMIR CON LAS MÁQUINAS DEL SITUAM.	N.L.P.	SAA-SITUAM.016 .23
09.JUN.2023	DENUNCIA CONTRA UNA DELEGADA DE UAM AZC. POR COMPAÑEROS DE BASE POR SU MAL ACTUACIÓN COMO DELEGADA.	R.C.O. J.A.O. C.S.L. C.O.V.	S/N

12.JUN.2023	ATENCIÓN DE ASUNTO DE NEGACIÓN DE PRESTACIONES ORTOPÉDICAS A TRABAJADORA; INTENTO DE CULPAR A UN TRABAJADOR INJUSTAMENTE. MOVILIZACIONES EN RG.	S.B.A.Y.	
23.JUN.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE TRABAJADORA AFECTADA EN LA ASIGNACIÓN DE LA PLAZA A-078/18 POR PRESUNTA CORRUPCIÓN EN BOLSA DE TRABAJO.	M.V.M.	S/N
23.JUN.2023	INCOSISTENCIA DE LA PLAZA A-079/18 AYUDANTE DE LABORATORIO Y TALLER DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (ANIMACIÓN). AZC.	F.R.V.	S/N
28.JUN.2023	SOLICITUD DE CONVOCAR Y ASISTIR A ASAMBLEA DEPARTAMENTAL. DEPORTIVAS AZC.	E.G.R. C.O.V. R.C.O. J.A.O.	S/N
06.JUL.2023	CULMINACIÓN DE REUNIONES CONCILIATORIAS CON TRABAJADOR DE LA UAM-XOC. POR PROBLEMAS PERSONALES QUE AFECTARON SU RELACIÓN LABORAL.	J.E.B.P.	S/N
06.JUL.2023	IMPUGNAICÓN Y SOLICITUD DE NULIDAD DEL CANDIDATO TITULAR DE LA PLAZA A-079/18. AZC.	M.V.M.	S/N
24.JUL.2023	SOLICITUD DE INFORME FUNDADO.	D.I.C.O.	CMGAEPA.0 96.19
07.AGO.2023	COORDINACIÓN INTER INSTITUCIONAL SITUAM-CÁMARA DE DIPUTADOS PARA PRESENTAR DENUNCIA PENAL Y AUDITORÍAS ANTE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN POR IRREGULARES EN OBRAS PAGADAS NO EJECUTADAS Y SOBRE COSTOS POR UN VALOR DE \$31,374,308.11 MILLONES DE PESOS CONTRA LA UAM.	I.P.J. DIPUTAD A FEDERAL.	S/N
15.AGO.2023	IMPUGNACIÓN DEL BOLETIN 03/23.	E.A.M.	S/N
21.AGO.2023	INCONFORMIDAD.	L.L.J.H.	S/N
23.AGO.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA DEFENSA Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORA POR HOSTIGAMIENTO LABORAL DE LA JEFA. CENDI3	K.A.T.	S/N
23.AGO.2023	SOLICITUD DE ASESORÍA PARA ELABORACIÓN DE UN PRONUNCIAMIENTO POR LA EMISIÓN DE UN COMUNICADO DE LA DIRECCIÓN DE CYAD AZC. DONDE CRIMINALIZAN Y AMENAZAN A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LOS TALLERES.	MAESTRO S, OFICIALES Y AYUDANT ES DE	S/N

		DISEÑO GRÁFICO E INDUSTRIAL.	
24.AGO.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y ASESORÍA POR PARTE DE UN TRABAJADOR DENUNCIADO POR VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LA UAM POR PARTE DE UNA COMPAÑERA DE BASE. MISMO AL QUE SE LE LEVANTÓ UN ACTA ADMINISTRATIVA POR ESTE HECHO.	J.I.A.N.	S/N
24.AGO.2023	REUNIÓN DE COORDINACIÓN CON EL GIC-X PARA DEFENSA DE TRABAJADOR DENUNCIADO POR VIOLENCIA DE GÉNERO POR TRABAJADORA DE BASE PARA PREPARAR SU DEFENSA ANTE EL ACTA ADMINISTRATIVA.	J.I.A.N.	SX.366.2023
24.AGO.2023	INTERVENCIÓN Y ASESORÍA PARA IMPUGNAICÓN DEL BOLETIN 03/23 POR PRESUNTO ACTO DE CORRUPCIÓN EN LA BOLSA DE TRABAJO.	R.D.R.G.	S/N
25.AGO.2023	SOLICITUD DE REPRESENTACIÓN Y DEFENSA ANTE EL JEFE POR HOSTIGAMIENTO LABORAL. CENDI 2.	L.B.V.	S/N
28.AGO.2023	SOLICITUD DE INGRESO AL CENDI 2. PA ATENDER CONFLICTO LABORAL ENTRE TRABAJADORA Y EL DIRECTOR.	U.M.H.	S/N
30.AGO.2023	RESPUESTA DEL POR QUE SE LE NEGO EL DERECHO A PARTICIPAR A CANDIDATO DE TRABAJADOR EN EL BOLETIN 03/23.	A.S.J.C.	ST.103.2023
05.SEP.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA ATENDER DIVERSOS PUNTOS EN AGENDA LABORAL CON LA UAM.	R.S. R.O.C. J.L.A.	CMGVPIPPA. 003,2023
19.SEP.2023	ASUNTO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL EN CAFETERIA DE CUAJIMALPA ENTRE COMPAÑEROS.	F.R.M.	S/N
20.SEP.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN EN ASUNTO RELACIONADO CON EL PAGO DE SEGURO DE GNP EN ASUNTO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.	V.L.G.	S/N
22.SEP.2023	SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LIQUIDACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL LOCAL DEL SITUAM.	S.M.L.	S/N
24.SEP.2023	EMISIÓN DE RECOMENDACIÓN PARA ATENDER A LO OBLIGADO EN EL ESTATUTO SINDICAL.	S.N.A.M. J.M.R. N.F.V.	S/N

25.SEP.2023	SOLICITUD DE CONVOCAR ASAMBLEA URGENTE CON EL DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA TURNO VESPERTINO. IZT.	A.M.G.	S/N
25.SEP.2023	ESCRITO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA RESOLVER SANCIÓN DISCIPLINARIA.	M.A.B.	S/N
25.SEP.2023	SOLICITUD DE REPRESENTACIÓN Y DEFENSA ANTE CASO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL CENDI 3.	L.D.P.	S/N
25.SEP.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ASUNTO DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.	A.M.G.	S/N
26.SEP.2023	SOLICITUD DE REPRESENTACIÓN Y DEFENSA ANTE HOSTIGAMIENTO LABORAL POR EL JEFE. AZC.	B.V.G.	S/N
28.SEP.2023	ESCRITO DE RECLAMACIÓN DE DERECHOS LABORALES A RECURSOS HUMANOS UAM AZC.	J.P.G.	S/N
02.OCT.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN EN CONFLICTO CON LA CAVEF EN PROCESO DE SEÑALAR EL FIN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA.	M.A.B.	S/N
05.OCT.2023	SOLICITUD PARA CONVOCAR A UNA ASAMBEA CON VIGILANCIA TURNO VESPERTINO. IZT.	A.M.G.	S/N
05.OCT.2023	SOLICITUD DE ASESORIA E INTERVENCIÓN POR MALA ACTUACIÓN DE LA TITULAR DE LA SECRETARIA DE BOLSA DE TRABAJO POR SALTAR A SU CANDIDATO.	J.T.G.R.	S/N
05.OCT.2023	DENUNCIA Y SOLICITUD DE INTERVECIÓN CONTRA LA DIRECTORA DEL CENDI NO. 3.	A.A.M.	S/N
05.OCT.2023	SOLICITUD DE ASESORIA Y DEFENSA CONTRA LA DIRECTORA DEL CENDI 3.	A.S.A.H.	S/N
05.OCT.2023	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR VIOLENCIA EJERCIDA POR EL SUPERVISOR DE VIGILANCIA DEL TURNO VESPERTINO M.P.U.	A.M.G.	S/N
12.OCT.2023	ESCRITO DE LA SECRETARIA DE ACADÉMICOS.	N.P.L.	S/N
23.OCT.2023	SOLICITUD DE ASESORIA E INTERVENCIÓN SOBRE LA IMPUGNACIÓN DE LA PLAZA A-079/18.	A.F.R.V.	S/N

23.OCT.2023	SOLICITA ASESORÍA Y SEGUIMIENTO POR INCONSISTENCIAS EN LA ASIGNACIÓN DE LA PLAZA NO.A-079/18. PRESUNTOS MALOS MANEJOS EN BOLSA DE TRABAJO.	A.F.R.V.	S/N
25.OCT.2023	ESCRITO DIRIGIDO AL SECRETARIO DE UNIDAD IZTAPALAPA POR EL TEMA DE LA SUSPENSIÓN DE LA DOTACIÓN DE LECHE AL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO.	DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO IZT. (31 FIRMAS)	S/N
05.NOV.2023	SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE ACTAS DE INVESTIGACIÓN PARA SANCIÓN ADMINISTRATIVA.	N.L.P.	SSA-SITUAM.035 .23
10.NOV.2023	SOLICITUD DE DEFENSA Y REPRESENTACIÓN POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE INTENDENCIA UAM IZT. PARA SOLICITAR AGENDA LABORAL Y RESOLVER DIVERSOS TEMAS LABORALES.	97 FIRMAS DE TRABAJADORES.	S/N
23.NOV.2023	SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DE LA UAM.	U.J.S.	S/N
30.NOV.2023	APOYO PARA SOLICITAR EL PAGO DE LA PRESTACIÓN DE LA CLAUSULA 205.	GIC-C	GIC-C.08.2023
30.NOV.2023	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA ATENDER PROBLEMÁTICA CON EL DIRECTOR DEL CENDI 2 POR INCIDENTE CON MENOR.	C.E.P.S. J.A.T.I.	S/N
07.DIC.2023	PROMOCIÓN AL DÉCIMO TERCER TRIBUNAL PARA EXCUSAR AL SITUAM DE COMPARECER EN AUDIENCIA POR EMPALME DE AUDIENCIA EN LA JUNTA ESPECIAL 14BIS.	U.J.S.	EXP:272/2023
07.DIC.2023	SOLICITUD DE REUNIÓN PARA PREPARAR DEFENSA JURÍDICA DEL TRABAJADOR.	H.F.S.	S/N
12.DIC.2023	SOLICITUD DE APOYO PARA REUNIÓN CON COORDINADORA DE SERVICIOS GENERALES. CUA.	GIC-C	GIC-C.20.2023
09.ENE.2024	SOLICITUD DE ASESORIA SOBRE IMPUGACIÓN.	GIC-C	GIC-C.03.2024

10.ENE.2024	INTERVENCIÓN POR ROBO DE MATERIA DE TRABAJO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL. IZT.	J.L.P.S M.E.A.H. R.V.P. M.A.H.H. M.A.G.V. J.I.N.R. I.G.C.L. C.G.Z. A.G.D.	S/N
18.ENE.2024	SOLICITUD DE CUMPLIMIENTO CON LA CLÁUSULA 215.	GIC-C	GIC-C.15.2024
18.ENE.2024	ASESORIA PARA EXIGIR RESACIR EL DAÑO OCACIONADO AL TRABAJAOR R.I.C..	GIC-C	GIC-C.14.2024
18.ENE.2024	RESPUESTA AL OFICIO SC.05.2424 CUA.	GIC-C	GIC-C.14.2024
18.ENE.2024	CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULA 215 DEL CCT. CUA.	GIC-C	GIC-C.152023
23.ENE.2024	SOLICITUD DE APOYO PARA EXIGIR LA APLIACIÓN DE LA CLÁUSULA 36.	GIC-C	GIC-C.17.2024
23.ENE.2024	RESPUESTA AL OFICIO SC.011.2024	GIC-C	GIC-C.16.2024
23-ENE.2024	RESPUESTA AL OFICIO SC.011.2024. CUA.	GIC-C	GIC-C.16.2024
23.ENE.2024	SOLICITUD DE EJERCICIO DE CLÁUSULA 36. CUA.	GIC-C	GIC-C.17.2024
24.ENE.2024	EXIGENCIA A LA NORMATIVIDAD EN EL CASO DEL TRABAJADOR J.M.T.	GIC-C	GIC-C.18.2024
25.ENE.2024	RESPUESTA AL OFICIO SC.012.2024	GIC-C	GIC-C.19.2024
26.ENE.2024	SOLICITUD DE RESPUESTA A PETICIÓN DE TRABAJADOR DE EJERCICIO DE DERECHOS. UAM-AZC.	J.P.G.	S/N
31.ENE.2024	SOLICITUD DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS.	G.F.K.F.C.	SC.39.2024
07.FEB.2024	SOLICITUD DE APOYO POR DENUNCIA CONTRA ACTOS DE VIOLENCIA POR PARTE DE LA COORDINADORA M.S.M.	GIC-C	GIC-C.25.2024
20.FEB.2024	SOLICITUD DE INFORMACIÓN EN EL CASO DEL EJERCICIO DE PRESTACIONES INCUMPLIDAS POR LA	R.A.V.	S/N

	UAM PARA EL TRABAJADOR R.A.V. AL TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UAM.		
31.ENE.2024	SOLICITUD DE APOYO PARA ASISTIR A LA AGENDA LABORAL PARA EL DEPARTAMENTO DE CAFETERIA.	GIC-C	GIC-C.22.2024
02.FEB.2024	SOLICITUD PARA INTERVENIR EN CONFLICTO ENTRE TRABAJADORES DENDI 3.	A.N.P.T.	S/N
04.ABR.2024	SOLICITUD DE REUNIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL SITUAM CON EL COMITÉ EJECUTIVO EN PLENO.	A.P.G.S.	SG.SITUAM.076.02.2024
07.FEB.2024	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR ACTOS DE VIOLENCIA DE LA COORDINADORA M.S.M.	GIC-C	GIC-C.25.2024
15.FEB.2024	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR ACTOS DE VIOLENCIA DE LA COORDINADORA M.S.M.	GIC-C	GIC-C.25.2024
15.FEB.2024	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR ACTOS DE VIOLENCIA DEL ASESOR DEL SECRETARIO DE UNIDAD H.M.I.	GIC-C	GIC-C.25.2024
13.FEB.2024	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR ACTOS DE VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DEL ASESOR DEL SECRETARIO DE UNIDAD H.M.I.	GIC-C	GIC-C.25.2024
14.FEB.2024	INTERVENCIÓN PARA SOLICITAR AGENDA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA COSECOM.	S.P.M. M.T.C. V.P.M. L.A.F.P.	S/N
23.FEB.2024	ACLARACIÓN AL ESCRITO DEL 19 DE FEBRERO DEL 2024, EN EL ASUNTO DE ESPACIOS FISICOS Y MANTENIMIENTO EN CUAJIMALPA CON EL COORDINADOR H.A.G.R.	Y.C.A.	S/N
25.FEB.2024	ASESORIA E INTERVENCION PARA SOLICITAR EL PAGO DE COMPENSACIÓN A LOS INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES CULTURALES.	V.C.V. L.L.L. D.M.H. J.P.V.D.	002/24
19.FEB.2024	ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL ASUNTO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL CONTRA LA TRABAJADORA L.C.C.	GIC-C	GIC-C.42.2024
21.FEB.2024	SOLICITUD DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE CÓMPUTO PARA SOLICITAR AGENDA LABORAL Y ATENDER DIVERSOS TEMAS.	M.A.B.E.	SX.116.2024

16.FEB.2024	ROBO DE MATERIA DE TRABAJO DEL OFICIAL DE PINTURA.	GIC-C	GIC-C.40.2024
29.FEB.2024	DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE BASE.	GIC-C	GIC-C.67.2024
05.MAR.2024	SOLICITUD DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO POR ROBO DE PLAZA POR PARTE DE LA TITULAR DE BOLSA DE TRABAJO.	N.I.A.O.	S/N
11.MAR.2024	ENTREGA DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UAM SOBRE EL TEMA DE SUSPENSIÓN DE SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES DE UN FAMILIAR DE UN TRABAJADOR.	P.R.C.	DRH.0561.2024.
13.MAR.2024	ENTREGA DE INFORMACION PARA LA DEFENSA DE N.I.A.O. EN EL CASO DE FRAUDE POR PARTE DE LA TITULAR DE BOLSA DE TRABAJO EN UN BOLETIN ESPECIAL.	N.I.A.O.	S/N
13.MAR.2024	DENUNCIA A LA CAVEF.	V.M.M.M. N.I.A.O.	S/N
01.ABR.2024	SOLICITUD DE ASESORIA POR FRAUDE EN BOLETIN ESPECIAL POR PARDE DE LA TITULAR DE BOLSA DE TRABAJO.	A.B.E.A.	S/N
03.ABR.2024	SOLICITUD DE INFORMACIÓN AL GIC-AZC SOBRE ACTAS ADMINISTRATIVAS.	U.J.S	S/N
04.ABR.2024	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PARA DEFENSA Y PAGO DE DESCUENTO INDEBIDO IMPUESTO POR EL JEFE INMEDIATO.	A.L.P.M.	S/N
04.ABR.2024	OFICIO DE COMUNICACIÓN PARA COMPARTIR INFORMACIÓN LABORAL. GIC-AZC.	C.H.O.	S/N
08.ABR.2024	OFICIO DE COORDINACIÓN PARA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DEL SITUAM.	E.M.R.	S/N
15.ABR.2024	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y ASESORIA POR ROBO DE PLAZA POR PARTE DE LA TITULAR DE LA SECRETARIA DE TRABAJO.	F.H.S.	S/N
21.ABR.2034	SOLICITUD DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA INTERPONER DENUNCIA POR VIOLENCIA CIBERNÉTICA LABORAL.	O.B.C.S.	S/N
03.MAY.2024	OFICIO DE SEGUIMIENTO.	N.I.A.O.	S/N

06.MAY.2024	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y ASESORIA POR IRREGULARIDADES EN EL SORTEO DEL 04 DE NOVIEMBRE DEL 2023.	S.J.R.S. A.B.C.R.	
06.MAY.2024	SOLICITUD DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORIA POR ACTOS DE ABUSO CONTRA TRABAJADORES DE LA CLINICA SAN LORENZO.	M.A.B.	S/N
07.MAY.2024	SOLICITUD DEL DEPARTAMENTO DE INTENDENCIA U.IZT. PARA SOLICITAR AGENDA LABORAL Y ATENDER DIVERSOS TEMAS LABORALES.	107 FIRMAS DE TRABAJAD ORES.	S/N
07.MAY.2024	SOLICITUD DE AGENDA LABORAL PARA EL DEPARTAMENTO DE INTENDENCIA DE LA UAM-I.	DEPARTA MENTO.	S/N
09.MAY.2024	SOLICITUD DE TRABAJADORES PADRES DE FAMILIA DE NIÑOS DE LOS CENDI PARA ASESORAR E INTERVENIR EN EL TEMA DEL CICLO ESCOLAR.	LISTADO DE FIRMAS.	S/N
20.MAY.2024	SOLICITUD DE ASESORÍA DE ACADEMICO POR ASUNTO DE DEUDA CON LA UAM POR RESGUARDO DE BIENES POR MAS DE 2 MILLONES DE PESOS.	J.M.B.C.	S/N
23.MAY.2024	SOLICITUD DE ASESORIA PARA REINSTALACIÓN.	J.P.G.	S/N
24.MAY.2024	SOLICITUD DE ASESORÍA EN CASO DE IMPUGNACIÓN CON RESOLUCIÓN NEGATIVA ANTE CONCILIACIÓN EN IMPUGNACIÓN DE PLAZA I-422/23	U.M.G.	S/N
28.MAY.2024	SOLICITUD DE ASESORÍA DEL SITUAM POR LABORAR VÍA REMOTA SIN AUTORIZACIÓN DE LA UAM.	L.M.S.C.	S/N

**CASO: DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA REPRESENTANTES SINDICALES POR PARTE DE FUNCIONARIAS, JEFAS Y COORDINADORAS.**

Recientemente se han suscitado casos donde las titulares de las Jefaturas de Departamento presentan denuncias de violencia de género, contra los representantes sindicales. Esto ocurre tras darse reuniones solicitadas por el sindicato con la Jefa o Coordinadora, para abordar temas laborales concernientes a hostigamiento laboral o negación de cumplimiento de derechos contractuales en favor del trabajador.

Esta circunstancia es preocupante, pues, resulta que ahora el representante sindical no puede increpar a la jefa de departamento que hostiga a un trabajador, porque el representante sindical es susceptible a ser denunciado por violencia de género y por ende, enfrentarse a un levantamiento de acta administrativa aún estando en funciones de representación sindical.

**CASO: DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES UAM XOCHIMILCO.**

Se presento el caso de que tuvimos que parar la actividad de labores por tres días, esto ante la insistencia de la patronal que pretendía mandar a los choferes a salidas con vehículos en mal estado.

Como la ley señala en el capítulo de trabajos especiales en cuanto transportes; que es derecho del trabajador el negarse a cumplir una orden que pueda poner en riesgo su vida y la de otros la patronal no pudo actuar en contra del paro de labores de tres y se tuvo que sentar en agenda laboral con el sindicato para resolver la problemática, llegando al cambio del taller donde se da mantenimiento e incluso el compromiso de comprar nuevas unidades.

#### CASO: CANCELACIÓN DE DOTACIÓN DE LECHE A LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO UAM-IZT.

En los meses de septiembre y octubre del 2023, la Secretaría de Unidad de la UAM Iztapalapa determinó dejar de suministrar la dotación de leche a los trabajadores del departamento de mantenimiento. Argumentando que se hacía mal uso. Sin dar mayores elementos o pruebas la cerrazón de la secretaria de Unidad de la UAM Iztapalapa obligó a que los trabajadores se unificaran como departamento, se organizaran con el apoyo y respaldo de la Secretaria de Conflictos, se llevaron a cabo movilizaciones y agendas laborales, hasta conseguir que se regresara la dotación de leche. Tras la lucha que dio el departamento de mantenimiento además de recuperar el DERECHO ADQUIRIDO de la dotación de leche, también se obtuvo la firma del acuerdo bilateral en papel con el cual se formaliza la dotación de leche por parte de la UAM Iztapalapa a los trabajadores de mantenimiento.

#### CASO: LUCHA PARA REMOVER JEFES Y DIRECTORA DEL CENDI 3.

Tras el ascenso a las direcciones de los Cendis de diversos trabajadores de base que se fueron de confianza y al cargo de Director o Directora, los Cendis han atravesado una constante problemática interna, en gran medida debido a que diferencias políticas o personales con otros compañeros durante su periodo de trabajadores de base, los trasladaron a las Direcciones de los CENDI's, lo cual genero que en los Cendis se dieron grupos de trabajadores pro patronales a fines al Director o la Directora y trabajadores sindicalistas, opositores a los directores y directoras; a los diferentes bandos también se sumaron los trabajadores de confianza, jefes y supervisores. Esta circunstancia al ser detectada se analizo con la universidad, llegando a la conclusión de que el sindicato no podía permitir que los ex trabajadores de base y ahora directores usaran su poder para hostigar a trabajadores de base sindicalistas, por ello se gestaron movimientos y luchas que culminaron con la destitución de la Directora del cendi 3 y algunos Jefes, dicha circunstancia aun subsiste en el CENDI 2 y CENDI 1, donde la lucha se sigue dando de los trabajadores sindicalistas contra la patronal y los esquirolas de la patronal.

#### CASO: PARO ESTUDIANTIL FEMINISTA.

Durante los primeros meses del 2023, estallo el 8 de marzo un paro feminista de alumnas en la UAM Cuajimalpa, paro que el día 9 de agosto se extendió a todas las unidades académicas de la Universidad. Las demandas fueron la implementación de medidas para erradicar la violencia de género en la UAM. Derivado de ello la universidad desarrollo políticas transversales para la erradicación de la violencia de género, protocolos de atención por unidad, los cuales culminarían en un único protocolo de violencia de género, además

se crearon e instituyeron las Unidades de género en cada unidad académica. Circunstancia que generó el estallido masivo de levantamientos de actas administrativas por violencia de género que culminaron en sanciones y rescisiones de la relación laboral de profesores mayoritariamente y trabajadores administrativos.

NOTA: Para mayor información consultar el informe que se presentó por la Secretaría de Conflictos para el CGD de violencia de género.

CASO: CHINCHES EN UAM XOCHIMILCO, DEPARTAMENTO DE SISTEMAS ESCOLARES.

Durante la crisis de chinches en la UNAM, se presentó un caso de chinches con origen en el departamento de sistemas escolares de la UAM Xochimilco, por lo que se pararon las labores del departamento y se instó a la Secretaría de Unidad a la realización de una agenda laboral con carácter de urgente. Para ello fue necesario movilizar a la unidad, informar con un perifoneo y convocar una asamblea urgente para detener las actividades. Ante la movilización del sindicato se presentó a la brevedad la secretaria de unidad para atender la agenda solicitada, donde se resolvió cerrar el departamento y suspender las labores hasta la realización de la Fumigación del mismo, así como la fumigación de toda la unidad.

CASO: TORNQUETES UAM XOCHIMILCO.

Durante el mes de mayo en la UAM Xochimilco la Secretaria de Unidad pretendió colocar torniquetes, le señaló al sindicato que era una demanda de los alumnos como mecanismo de seguridad, sin embargo cuando el sindicato platicó con diversos colectivos estudiantiles, Consejeros académicos alumnos así como consejeros divisionales, la información fue que el sector alumnos no estaban solicitando torniquetes, por el contrario, también estaban preocupados por el intento de la UAM de poner torniquetes, también nos indicaron que a ellos la Secretaria de Unidad les dijo que era el sindicato el que estaba demandando la instalación de torniquetes.

Tras obtener la información, entablar comunicación y realizar alianzas con el sector alumnos (consejeros y colectivos), entablamos agendas laborales con la Secretaría de Unidad, dando como resultado el acuerdo de no colocar los torniquetes y presentar un programa sobre como abordar el tema de la seguridad en la Unidad.

CASO: MOVILIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE INTENDENCIA UAM IZTAPALAPA.

Durante el inicio de la gestión se han tenido diversas negociaciones con la Jefatura, la Coordinación y la Secretaría de Unidad, debido a las problemáticas del departamento de intendencia y que no estaban siendo atendidas y solucionadas por la universidad, entre estas demandas están la disminución en el suministro de los insumos para realizar las funciones, la disminución en la calidad de los insumos entre otras problemáticas. A paso muy lento la universidad ha atendido la problemática por lo que reiteradamente se han tenido que hacer marchas internas, tomas de secretaria de Unidad que han desembocado en mesas de negociación públicas, exigiendo también el otorgamiento inmediato de un auditorio para tales mesas de negociación. Dicha problemática persiste y será tarea del siguiente comité el darle continuidad a la lucha de la mano del departamento de intendencia hasta agotar las demandas de los trabajadores en su beneficio.

## CASO: DENUNCIA ANTE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, REMITIDO AL ABOGADO GENERAL.

Se han presentado al menos tres casos donde trabajadores administrativos o académicos, interponen denuncias contra diversos funcionarios de la universidad ante la Secretaría de la Función Pública. Con la finalidad de que dichos casos sean investigados y sancionados por la Administración Pública Federal a través de la Secretaría, con fundamento en la Ley Orgánica de la Administración Pública, los reglamentos y las atribuciones que la Ley le permiten al Estado para supervisar y sancionar la mala, inadecuada o ilícito uso y ejercicio de los bienes y presupuesto de las distintas dependencias.

El problema al que nos hemos enfrentado es que la Función Pública en vez de ejercer sus facultades sancionadoras, remite los caso de corrupción efectuados por la patronal al Abogado General de la Universidad, en una supuesta lógica de que como la UAM carece de Órgano Interno de Control, lo mas cercano o asimilado a ello sería la oficina del Abogado General de al UAM.

Esto en un acto de total complicidad entre el gobierno y la patronal de la UAM, para evitar sancionar el mal ejercicio de la administración publica al interior de nuestra universidad, recordando que la UAM es un órgano descentralizado de la Administración Pública, es decir; sigue perteneciendo a la administración publica federal. La UAM no es una institución extraterritorial donde las leyes federales no apliquen a los servidores públicos de la universidad. \* Caso Adquisiciones.

## CASO: ORTOPÉDICOS S.B.A.Y.

Durante la revisión salarial 2022-2023, la Universidad señalo en mesa de negociación, que no se limita la cantidad de ortopédicos que se proporcionan al trabajador y su familia a manera de consigna institucional. Lo anterior en el sentido de que el sindicato ha denunciado que la UAM limita a dos, el numero de veces que tiene el trabajador para gozar de la prestación de ortopédicos, cuando que el CCT, no fija un numero limitativo de ortopédicos. El Situam ha denunciado que la UAM le instruye a las ortopédias con las que se tiene convenio a solo proporcionar la prestación cada seis meses, circunstancia con la cual el sindicato ha manifestado su inconformidad de manera activa y mantiene la exigencia de que no hay limite para el ejercicio de la prestación pues el CCT señala que los ortopédicos que se proporcionen serán los que el medico señale y en el periodo que el medico señale.

Tras esta discusión en mesa de negociación, la UAM aseguro que no instruye a las ortopedias el limitar a cada seis meses y un solo par de zapato ortopédico, adicionalmente aseguro que si el medico señala una cantidad mayor de pares de zapatos en un periodo menor de meses, la UAM cumpliría con el otorgamiento de la prestación.

Posterior al termino de la revisión salarial, se presento un caso en que a una compañera trabajadora, el medico ortopedista le receto una cantidad de ortopédicos mayor, por lo que presento su orden en Recursos Humanos de Rectoria General y le entregaron su autorización, cuando la trabajadora se presento a la ortopedia a entregar su autorización, resultado que no se la quisieron aceptar, le informaron que la institución se comunicó con ellos para decirles que esa autorización no era valida y que el médico de la ortopedia ya no trabajaba con ellos.

La trabajadora procedió a inconformarse ante la patronal por lo sucedido, explico que estaban faltando a su palabra en cuanto a lo que habían dicho en la mesa de negociación, acto seguido la universidad señalo a un trabajador de base Responsable de mesa de personal, como quien de manera ilícita había realizado la autorización, insinuando que el trabajador había falsificado la firma de la Jefa. Por lo que el departamento se movilizó con apoyo de la representación sindical, llevando el asunto ante la secretaria general de la uam, donde no tuvo de otra mas que admitir que era mentira que el trabajador imputado hubiere tenido algo que ver con la autorización.

Lo que sucedió realmente es que la jefatura firmo la autorización y después para no generar antecedente de que se comenzaran a dar casos de ejercer la prestación conforme lo diagnostique el médico, la uam se comunico con la ortopedia para no permitir que le dieran los ortopédicos, así mismo despidieron al ortopedista que había dado la receta y mantuvieron de manera fáctica el hecho de proporcionar la prestación cada seis meses, faltando la UAM a su palabra y movilizandoo a su estructura institucional para evitar que la trabajadora hiciera efectivo lo que establece el CCT.

#### CASO: OBRAS PAGADAS NO EJECUTADAS.

En coordinación con la Diputada Inés Parra se colaboro para presentar un denuncia por irregularidades en obras pagadas no ejecutadas y sobrecostos por un valor de \$31,374,308.11 millones de pesos contra la UAM, dichas obras pagadas no ejecutadas son las del edificio conocido como elefante blanco de la UAM Iztapalapa, donde según la uam, han contratado proveedores que no han realizado las obras y luego se dan a la fuga, dejando a la uam con la pérdida del dinero que es parte del presupuesto publico y sin forma de reclamar a la empresa contratada.

#### CASO EDIFICIO DE BIBLIOTECA UAM IZTAPALAPA.

Como es del conocimiento de los trabajadores en los últimos meses la UAM Iztapalapa comenzó un proceso de desalojo y reubicación de la biblioteca, lo anterior debido a las constantes exigencias de los trabajadores quienes desde los sismos del 2017, detectaron a simple vista una serie de inconsistencias en la estructura del edificio, como lo es: la notable inclinación del mismo, gritas y cuarteaduras que la administración solo resanó, pinto y ocultó.

Desde el 2017 y hasta el 2024, diversos trabajadores han estado exigiendo los estudios estructurales de la biblioteca, mismos que no se entregaron al sindicato de manera publica, sino hasta este año, cuando la inclinación resulta mas notoria y los trabajadores de biblioteca se organizaron para decidirse a tomar acciones. Ante las agendas laborales que se llevaron a cabo con el Secretario de la Unidad por este tema, el sindicato realizó un deslinde jurídico de responsabilidad, dando a conocer a las autoridades competentes la situación del edificio y el inminente riesgo que corren los trabajadores. Se señaló que en caso de una tragedia, el único responsable legal seria el Secretario de la Unidad, quien teniendo la información y el conocimiento de la situación de edificio se había estado negando a actuar con responsabilidad. Se señaló que en caso de tragedia el responsable legal seria la UAM Iztapalapa, concretamente la Rectora de Unidad y el Secretario de Unidad.

Tras la última agenda laboral donde la posición del sindicato fue contundente, la Secretaría de Unidad entregó la información que Consejeras trabajadoras, representantes sindicales y estructura sindical había estado solicitando con anterioridad, misma que la UAM Iztapalapa argumentaba ya había entregado a otros representantes sindicales, pero que no hicieron pública la información y a la fecha no han reconocido que dicha información se les entregó.

Tras el reconocimiento del peligro real del Edificio, fue que la UAM Iztapalapa comenzó con el proceso de reubicación de la biblioteca. El día de hoy es importante que toda la documentación respecto al caso de este edificio se ponga a disposición y consulta de todos los trabajadores, en especial los estudios estructurales de biblioteca que el Secretario de Unidad entregó a la Secretaría General del Situam en esta actual gestión.

#### INFORMACIÓN QUE LA UAM HA NEGADO A LA SECRETARÍA DE CONFLICTOS.

La Secretaría de Conflictos tiene que estar solicitando de manera continua y permanente información a la UAM para abordar y resolver con argumentos la problemática laboral. En esta gestión la universidad comúnmente tarda meses en responder las solicitudes de información y la mayoría de veces cuando responde, proporciona evasivas, negándose a informar; cuando otorga la información, esta se presenta sesgada, opaca, poco precisa y ambigua.

Nota: Se presenta la síntesis de la información que hemos solicitado y lo que se nos ha contestado.

1.- Número de contratos de prestación de servicios profesionales: Han evadido con argumentos leguleyos el proporcionarnos la información.

2.- Número de contratos de obras a precio alzado. Han evadido el proporcionarnos la información, argumentando que esta se proporciona a los GIC`s.

3.- Lista con la información de todos los contratos anteriores señalando lo siguiente:

- De ser persona moral: Nombre o razón social del prestador de obra o servicio.
- Objeto.
- Remuneración.
- Vigencia.
- Fecha de contratación.

En caso de tratarse de renovaciones de contrato, informar el historial completo de cada prestador de obra o servicio determinado, con la información anteriormente solicitada.

Durante el periodo del 1 de enero de 2023 a la fecha en que se reciba la presente solicitud.

Se han negado a proporcionarnos la información argumentando que es información protegida por ley que no puede ser expuesta.

SEGUNDO.-

1.- Número de contratos de trabajo por tiempo determinado. 2.- Número de contratos de trabajo por tiempo indeterminado. 3.- Número de contratos de trabajo temporal.

Nos proporcionan un cuadro de Excel donde aparece el listado del personal activo en la UAM, protegiendo datos personales como el nombre del trabajador o trabajadora. No se nos otorgo el numero de contratos.

4.- Número de contratos de para capacitación inicial: No se nos ha proporcionado la información.

5.- Número de contratos en periodo de prueba: No se nos ha proporcionado la información.

6.- Lista con la información de todos los contratos anteriores señalando lo siguiente:

- Clave, puesto y nivel.
- Remuneración bruta y neta. - Vigencia.
- Fecha de contratación.

Durante el periodo del 1 de enero de 2023 a la fecha en que se reciba la presente solicitud.

No se nos proporciono la información argumentando que es información protegida.

TERCERO.-

1.- Número de trabajadores de confianza: administrativos y académicos.

Se nos proporcionó un listado en Excel con los trabajadores activos protegiendo datos personales.

2.- Presupuesto mensual ejercido del 1 de enero de 2023 a la fecha en que se reciba la presente solicitud, para el pago de remuneración mensual bruta y compensación mensual garantizada (Por antigüedad e ingresos adicionales) de trabajadores de confianza: administrativos y académicos.

No se nos otorgó la información argumentando que es información protegida.

3.- Lista de trabajadores de confianza señalando:

- Puesto.
- Remuneración mensual bruta y neta.
- Compensación mensual garantizada (Por antigüedad e ingresos adicionales).

No se nos proporcionó la información argumentando que es información protegida que la universidad no puede compartir.

CUARTO.-

1.- Número de trabajadores de base: administrativos y académicos: se nos presento el mismo cuadro con el listado de trabajadores activos, los datos como los nombres del trabajador no se proporcionaron por protección de datos personales.

2.- Presupuesto mensual ejercido del 1 de enero de 2023 a la fecha, para el pago de remuneración mensual bruta y compensación mensual garantizada ( Por antigüedad e ingresos adicionales) de trabajadores de base: administrativos y académicos.

3.- Lista con el número de personal académico de base. Señalando:

- Clave, puesto, categoría y nivel.

4.- Lista con el número de personal administrativo de base. Señalando:

- Clave, puesto, categoría y nivel.

Esta información se nos negó argumentando impedimento de ley, por contener información personal protegida.

QUINTO.-

Número de plazas de base y de confianza (administrativos y académicos) que declaró la Universidad Autónoma Metropolitana a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por el cumplimiento de sus obligaciones durante el presente año fiscal.

Según la uam esta información nunca la declara a hacienda por ende no, nos la puede proporcionar.

SEXTO.-

Resumen completo de las siguientes ENTEROS, DECLARACIONES Y PAGO realizados por la Universidad Autónoma Metropolitana a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con motivo del cumplimiento de sus obligaciones durante el presente año fiscal. De ser El caso, por no haber concluido el presente año fiscal, las correspondientes al año fiscal anterior.

1.- Entero de retención de ISR por servicios profesionales. MENSUAL.

2.- Entero de retenciones mensuales de ISR por sueldos y salarios.

3.- Declaración informativa de IVA con la anual de ISR. Conjuntamente con la declaración anual del ejercicio. (Correspondientes al año fiscal anterior.)

4.- Declaración informativa anual de pagos y retenciones de servicios profesionales. Personas Morales. Impuesto Sobre la Renta. (Correspondientes al año fiscal anterior.)

5.- Declaración informativa anual de retenciones de ISR por arrendamiento de inmuebles. (Correspondientes al año fiscal anterior.)

6.- Entero mensual de retenciones de ISR de ingresos por arrendamiento. Conjuntamente con la retención por salarios o asimilados a salarios (MENSUAL)

7.- Entero de retenciones mensuales de ISR por ingresos asimilados a salarios. MENSUAL

8.- Retenciones a residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en México. MENSUAL

9.- Declaración informativa anual de retenciones del impuesto sobre la renta y pagos efectuados a residentes en el extranjero. (Correspondientes al año fiscal anterior.)

10.- Declaración de proveedores de IVA. MENSUAL.

11.- Pago definitivo mensual de IVA.

Esta información no nos la ha entregado la universidad.

Como se observa, mucha de la información que no se le proporciona a la Secretaria de Conflictos, no se proporciona arguyendo que ya se entregó a la Secretaria General del SITUAM. Sin embargo pese a que se ha solicitado de manera oral, esta información no se nos ha proporcionado por la propia Secretaria General. Parte de esta información que se tienen, son los convenios con los proveedores de prestaciones es decir: lentes y zapatos, información que se le entregó al sindicato durante la revisión contractual 2023-2024 de mano a la compañera Secretaria General y que debe entregarse a los trabajadores, difundirse ampliamente y tenerla en la pagina electrónica del Situam.

Considero que dicha información debe ser de libre consulta de cualquier afiliado que quiera conocerla. Por ello este Congreso debe exhortar a que toda la información que posea la Secretaria General del SITUAM, debe estar en línea para la libre consulta de cualquier afiliado al SITUAM que desee conocerla.

NOTA: La documentación de las solicitudes de información de la Secretaria de Conflictos así como las respuesta de la universidad, se encuentran en línea para su consulta en la página oficial del situam, en la pestaña de Conflictos.

**SOBRE EL PAGO DIFERENCIADO DE VACACIONES MAYO-JUNIO.**

Como es sabido, este año la universidad dividió el pago de las quincenas y la prima vacacional en dos. La primera parte pagada a finales del mes de mayo y la segunda en los primeros días hábiles del mes de junio, que para muchos dicho deposito cayo el 1º de junio. Lo anterior derivado de una ardua e histórica discusión; la cual consistió a en exponerle y exigirle a la universidad un esquema de pagos diferenciados o bien por separado, para que el monto a pagar por mes al ser susceptible de impuestos, no se levantara más en los rangos de la tabla del artículo 96 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Pues se daban los caso de muchos compañeros que cuando adquieren ingresos extras como el pago de tiempo extra o cuando se les paga el quinquenio, las vacaciones o el aguinaldo; sus percepciones rebasan los rangos de la tabla para el cálculo del impuesto por muchos rangos superiores

y si comúnmente el descuento por sus percepciones oscila el 16%, cuando tienen ingresos diferentes que son superiores al común, llegan a alcanzar hasta el 17%, el 21% o mas, del

TARIFA MENSUAL

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	
\$	\$	\$	%	
0.01	496.07	0.00	1.92%	
496.08	4,210.41	9.52	6.40%	
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88%	
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00%	
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92%	
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%	
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%	
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00%	
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%	
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%	
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00%	

porcentaje de descuento por ISR.

Es por ello que el Situm ha exigido que los pagos se den por separado y diferenciados para que el golpe del impuesto aplicado a la percepciones mensuales no sean tan elevados. Fue lo que sucedió en este pago de prima vacacional, el cual se difirió en dos meses, de tal manera que la reducción al salario por concepto de ISR, no fuera un porcentaje muy elevado. Dicha práctica debe ser continua, en una serie de negociaciones con la patronal para buscar beneficiar al trabajador y no afectarlo en sus ingresos. Pues se da el caso de compañeros que llegan a ascender o a percibir un mayor salario, pero a la hora de recibir el descuento de ISR, resulta que ganan menos que antes por que el descuento es demasiado.

Lo anterior también explica por que al inicio de año la UAM presento un calendario de quincenas del primer semestre y acercándonos a la vacaciones este se modificó en atención a las peticiones del sindicato, discusión que se expuso y argumento ampliamente en la revisión Contractual y Salarial 2023-2024.

#### ACIERTOS Y ERRORES DE ESTA GESTIÓN.

A continuación comentare algunos errores y aciertos de esta gestión de Comité Ejecutivo que considero relevantes:

Aciertos:

- I. Con el apoyo y respaldo de la base logramos deponer del cargo de Secretario General a Dorantes.
- II. Reabrimos el local sindical una vez que nos dieron la Toma del Nota.
- III. Se entro con notario publico y se realizó un inventario de bienes materiales y documentos, con lo cual le fincamos delitos a Dorantes.

- IV. Reactivamos la vida sindical. Se hizo cientos de asambleas departamentales, periódicas asambleas Seccionales, CGD's, Congresos, tres procesos electorales (contando el que va a convocar este Congreso) para impulsar un 100% de estructura sindical, se han impulsado plenarios generales de distintos departamentos, ya sea para atender problemáticas laborales o proyectos de retabulación.
- V. En el primer Congreso ordinario realizado en Azcapotzalco, llegamos a tener una participación de cerca de 600 delegados, realizamos la adecuación estatutaria, la cual esta detenida por una traba de fondo que debemos discutir como sindicato.
- VI. Se realizó con el apoyo de todos los grupos sindicales y las corrientes un gran ejercicio de consulta del CCT para la legitimación del Contrato, en tiempo y de manera exitosa.
- VII. Logramos recuperar el incremento salarial adicional superior al 3% aparte del 4% federal autorizado, que Dorantes había dejado perder, pues Dorantes en pandemia le acepto a la uam el 1.8%.
- VIII. Nos enfrentamos a los jueces laborales del Tribunal Federal Laboral cuando pretendieron llevarnos al apartado B, con movilizaciones y presión política defendimos el que el situam se mantuviera en el apartado A.
- IX. Se liquido a los trabajadores del local sindical de manera digna permitiéndoles retirarse y pensionarse, tras una serie de discusiones, el Congreso acordó la forma y los montos en los cuales debíamos liquidar a los trabajadores. El nuevo Comité Ejecutivo tendrá la libertad de contratar de manera temporal y libre a los trabajadores que considere necesarios. Lo que ya no se podrá por ninguna manera, es contratar de manera definitiva a trabajadores para el local. El Comité entrante lleva a sus trabajadores y se va con ellos también. Ningún próximo comité puede imponerle a las siguientes gestiones trabajadores del local.
- X. Se consiguió que por un año de trabajo, los trabajadores administrativos puedan meter licencia sin goce de salario dos años, esto en apoyo a aquellos compañeros que desean realizar estudios de posgrado de dos años con beca CONACYT y para los compañeros afectados por la reforma al Ley del ISSSTE del 2007 que aun no pueden jubilarse, para no estar atados a la uam, en caso de tener que atender otra actividad.
- XI. Se ha trabajado de manera constante en atender las problemáticas de los trabajadores en toda la universidad, sin embargo la estructura administrativa del sindicato es muy pequeña frente a la demanda cotidiana de los trabajadores que es demasiada.

#### Errores:

- I. El comité se dividió siete contra tres.
- II. Un compañero Secretario no trabajo correctamente, cuando se les pedía información sobre huelgas y salarios de otros sindicatos, no la daba. Esto debido a que no la tenía, pues hacía otras cosas menos sus deberes como secretario.
- III. Algunos compañeros Secretarios no cuidaron las formas y fallaron en lo siguiente: "no basta con ser honesto, hay que demostrar que se es honesto".

- IV. Comenzamos la gestión peleando con las corrientes y con los grupos políticos independientes. Cometimos el error de echarlos a todos en el mismo saco. Muchos compañeros de las corrientes es cierto que son patronales, esquirols y oportunistas; pero a su vez muchos mas son comprometidos con el situam y pese a las pugnas y ataques que traíamos mutuamente; se acercaron a nuestra gestión para apoyar, no a nosotros, si no al situam; manteniendo la unidad en la lucha contra la patronal y dejando las diferencias para discernirlas en los espacios propios del sindicato.
- V. Algunos compañeros se marearon con el pequeñísimo poder que les dio el ser secretarios y esto nos alejo de la base.

Entre muchos mas errores y aciertos que tuvimos en nuestra gestión y que la base trabajadora nos reclamara o reconocerá. El poder no es para siempre y se tiene que decidir si se quiere regresar a la base con el reconocimiento de los compañeros o con el rencor y odio de los trabajadores. Cada quien sabe lo que hizo o lo que no hizo y lo que nos cobraran.

La adicción al poder es una enfermedad que debemos combatir, es una enfermedad que permea con gran impacto en la izquierda mexicana y en especial en el situam, el “mal de tabique” hace que los buenos proyectos se perviertan, que pierdan el horizonte, olviden los objetivos colectivos y tiendan a justificar sus errores, en vez de acéptalos, disculparse y corregirlos.

El poder por muy grande o muy pequeño que sea, es al fin poder. El poder debe ser para servir con humildad, responsabilidad y congruencia, debe estar al servicio de la gente, no al servicio de quien tiene el poder que le confiere un cargo.

“La política si no la sabes manejar, te quema”.

El representante sindical debe apoyar y defender al trabajador, “No como un favor, si no como un derecho”.

“LA ADICCIÓN AL PODER, HACE PERDER LA PERSPECTIVA, HACE CREER QUE SE ES ÚNICO EN EL MUNDO Y QUE SIEMPRE SE TIENE LA RAZÓN; LOS ADICTOS AL PODER, NO SE DAN CUENTA DE SUS ERRORES, CONSIDERAN ENEMIGOS A QUIENES LOS CUESTIONAN Y CRITICAN; SE RODEAN DE QUIENES SOLO LOS ADULAN, ALAGAN Y ADMIRAN.”

Prof. Antonio Argüelles Pimentel.

Orgullosamente egresado de la UAM, pero mas orgullosamente afiliado del SITUAM.

“Por la Unidad en la Lucha Social”

Uriel J. Saldaña  
Secretario de Conflictos del SITUAM.

# COMITÉ EJECUTIVO

## 2022 - 2024

GÓMEZ SUÁREZ ABIGAÍL PAMELA  
SECRETARÍA GENERAL

secretariageneral2224situam@gmail.com

RANGEL SOLÓRZANO FRANCISCO JAVIER  
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

secretariaorganiza2224situam@gmail.com

ZULUAGA SÁNCHEZ MARÍA GUADALUPE  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS

secretariaeducacion2224situam@gmail.com

SANJUAN CORRALES ANA GABRIELA  
SECRETARÍA DEL TRABAJO

secretariatrabajo2224situam@gmail.com

LUJÁN PONCE NOEMÍ

SECRETARÍA DE ACADÉMICOS

secretariaacademicos2224situam@gmail.com



LAZCANO HERNÁNDEZ VÍCTOR MANUEL  
SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA

prensaypropaganda2224situam@gmail.com

FLORES GONZÁLEZ AGUSTÍN  
SECRETARÍA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD

secretariarelaciones2224situam@gmail.com

ÁLVAREZ MIRANDA HORACIO RAÚL  
SECRETARÍA DE FINANZAS

finanzas2224situam@gmail.com

RICO HERNÁNDEZ GABRIELA ELIBETH  
SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

secretariaprevsoc2224situam@gmail.com

JIMÉNEZ SALDAÑA URIEL

SECRETARÍA DE CONFLICTOS

secretariaconflictos2224situam@gmail.com