



Ponencia

“Violación sistemática del CCT  
por la administración UAM”



## **Introducción**

A lo largo de la gestión del GIC-C se estuvo recibiendo la información por cláusula 18 los contratos por servicios profesionales, por servicios de honorarios y por obra a precio alzado. En la mayoría de los contratos por honorarios se detectó el desplazamiento de materia de trabajo de trabajo administrativo y académico, como es el caso de contrataciones por honorarios para atender clases de lenguas y argumentación.

Al inicio de la gestión se detectó que, en las gestiones sindicales anteriores, en algunos casos se señalaba el desplazamiento de materia de trabajo, pero todo terminaba con la respuesta de la parte universidad de negativa, dando pie a la pauperización de la cláusula y el avance del personal irregular en la unidad.

Por lo que, esta ponencia tiene la finalidad de mostrar el mecanismo que utiliza la patronal para inventarse puestos como son de jefe de sección y jefes de proyectos, mismos que no son otra cosa que desplazamiento de base administrativo, es decir, la cláusula 18 es el trampolín de personal de honorarios que entra apadrinado en muchas ocasiones por alguien y al final se le realiza su contrato de confianza con ese mote de jefe sin que lo sea. Segundo, se mostrará la ruta que se siguió y cuál fue el resultado con la finalidad de establecer una ruta de lucha colectiva en todas las unidades

académicas para movilizar al sindicato en defensa del trabajo universitario.

### **1. Trampolín de la cláusula 18 para el personal de confianza desplazando materia de trabajo de base.**

La Unidad Cuajimalpa desde su creación inició laborando solo con personal de honorarios haciendo funciones de base, después de un movimiento de huelga el SITUAM logró restituir los primeros puestos de base en la unidad, sin embargo, el camino ha sido complejo para ir recuperando dicho trabajo. En una de las últimas mesas de agenda laboral que se vieron en Cuajimalpa junto con la patronal, la propia secretaria de unidad señaló que toda la universidad no ha crecido en plazas desde la huelga de 2019, es decir, que hasta la fecha todo lo que ha crecido la universidad en campus como es Lerma, así como otros centros de trabajo ha sido funcionando en la ilegalidad, bajo un tipo outsourcing mal utilizando la cláusula 18 del contrato colectivo. Muchos de los casos, el personal con el mote de jefes de sección o de proyecto que realizan trabajo 100 por ciento actividades de base, iniciaron su contratación por honorarios, violentando la verdadera razón de la contratación; cuando su naturaleza de la contratación así lo exija, es decir, funciones especializadas que no se encuentren y no son de orden cotidiano en el trabajo se pueden contratar temporalmente, sin embargo, dependiendo del compadrazgo le agilizan el título de jefe para

generar la contratación de confianza, aunque siga el mismo desplazamiento de materia de trabajo.

**Procedimiento:**

El proceso de la cláusula es claro; informar en tiempo al sindicato el objeto del contrato, si este detecta el desplazamiento de materia de trabajo realizará por escrito la inconformidad para que de forma bilateral la universidad y el sindicato analicen el caso y de resultar justificado, la universidad realizará las medidas correctivas necesarias.

Como se mencionó al inicio, parte del trabajo de las anteriores gestiones terminaba con la primera violación a la cláusula, que es: ANALIZAR EL CASO DE FORMA BILATERAL. La universidad contestaba las inconformidades diciendo que no lo hacía y hasta ahí terminaba la discusión con el sindicato, dando cota a los contratos irregulares por honorarios a continuar. En la presente gestión se restituyó hasta

atenderlo en agenda laboral, sin embargo, los contratos de simulación y la nula voluntad política de la patronal para resolver el tema son el resultado del poco avance desde la bilateralidad en la unidad respecto a dicha cláusula. Por lo que se decidió documentar la violación a la cláusula, así como la LFT y STPS.

**2. Ruta de documentación**

Debido a la inerte bilateralidad que se da en buena medida por falta de voluntad política y el respeto al CCT, la gestión sindical se dio a la tarea de documentar la violación y la ilegalidad con este tipo de contratos. Por lo que, los más de 100 contratos que se tienen detectados en la unidad Cuajimalpa realizando desplazamiento de materia de trabajo de base administrativo y académica, conforme a la siguiente tabla:

Oficios de continuidad	Se pone los números de oficios dirigidos por la parte UAM y la contestación del sindicato señalando el desplazamiento de materia de trabajo, así como también, se demuestra una continuidad.
Puesto que desplaza	Se agrega el puesto que se desplaza más las cláusulas que se están violentando como son: 42, 81, 215 fracción XXIX, respecto con la obligatoriedad de discutir los puestos de nueva creación. Como muchos de los casos son contratos de simulación un gran apoyo son los delegados para aclarar el desplazamiento, incluso, apoyan describiendo las funciones que realiza en los hechos la persona contratada.
Contrato de simulación conforme a Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Conforme a lo que señala la STPS, todos los contratos son señalados como simulación cuando cuentan con un espacio de trabajo, continuidad laboral, jornada de trabajo y subordinación a un jefe. Por lo que se puede constatar que es un contrato de simulación.
Reforma de la STPS (2021) prohibición del outsourcing	Conforme a la reforma del 2021 que prohíbe el outsourcing en México, todo lo que se expone referente al contrato de simulación confirma la contratación ilegal por outsourcing

Esta información se comenzó a documentar agregando la contratación continua para atenderlo en el emplazamiento a huelga del 2025, sin embargo, el resultado fue el mismo, nulo. Por lo que, para el siguiente emplazamiento se comentó en un CGD de que la información contundente ya se había

entregado en una revisión pasada sin obtener respuesta favorable. Sin embargo, la dinámica de desgaste de negociación que ha implementado año con año el sindicato con la universidad ha estado plagada de buenas intenciones del SITUAM, pensando que el emplazamiento a huelga presionará

una respuesta favorable, hasta el momento, no ha sucedido y el desplazamiento de materia de trabajo avanza y las plazas de nueva creación se detienen en el limbo.

**La discusión fundamental radica** en los contratos individuales que señalan algo fundamental, que dichos contratos fueron **otorgados sobre el reglamento de Adjudicaciones**, por lo que, **dichos proveedores de servicios debieron de haber concursado una licitación**, lo cual nunca ha sucedido, todos han sido por adjudicación directa.

### 3. Movilización del sindicato

Es necesario entender que los tiempos de negociación con el paso de los años se han ido modificando, desde las reformas legales hasta la pérdida de la bilateralidad con acuerdos de rector que violentan el trabajo digno universitario. El cinismo de la patronal se puede ver en cada negociación, en cada contratación y continuación de la misma, para ellos, el sindicato se ha convertido en un nombre y no una organización sindical. Sin embargo, se les sigue olvidando que somos los titulares del trabajo universitario, y por tal razón tenemos que adoptar nuevas formas de negociación, así como implementar nuevos mecanismos que presionen a la parte universidad para que cumplan con el marco legal.

Uno de los mecanismos que se puede plantear son demandar por violaciones al CCT. Claro que entre las estrategias de negociación antes de un litigio puede existir una negociación bilateral, Sin embargo, hasta la fecha el sindicato no discute otro mecanismo de presión para negociar favorablemente a nuestro favor.

#### Propuesta.

- Trabajar en colectivo a través de los grupos internos coordinadores de cada unidad la documentación referida a la cláusula 18 para argumentar sobre hechos consumados la violación al CCT.
- Con el trabajo documentado de la unidad Cuajimalpa se puede iniciar un trabajo de negociación para saber qué tanto se avanza o no con un cambio de estrategia como es, una demanda colectiva por violaciones al CCT.

## “Por la unidad en la lucha social”

Nota: El último CGD del sindicato (18 de marzo 2026), se llevó a cabo un atropello al estatuto sindical, que violenta absolutamente con la democracia sindical. Una razón es el abandono que se tiene a la estructura sindical, ello provoca que algunos cuantos ocupen lugares importantes como es la CAVEF para utilizarla como una herramienta de violencia contra compañerxs que afecten intereses particulares.

Por lo que, pedimos a la base retomar la estructura sindical y hacer a un lado a los grupos charriles que son pro patronales y no les interesa el sindicato, más que vivir de él. Exijamos la restitución de un proceso viciado contra el comité pasado, que merece un proceso transparente y legal conforme a nuestro marco legal estatutario.