



CORREO SINDICAL

ÓRGANO INFORMATIVO OFICIAL

ENERO DE 2026, AÑO 2, NÚM. 5



La decisión de la base se respeta; la lucha no se detiene.

Las y los trabajadores del SITUAM hemos demostrado, una vez más, que este sindicato se rige por un principio irrenunciable: la decisión colectiva de la base es el eje de nuestra vida sindical. En un momento complejo, marcado por la precarización laboral, el incumplimiento reiterado del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y una política salarial restrictiva impuesta a las universidades públicas, la base trabajadora habló con claridad y su mandato fue respetado.

No llegamos a esta decisión de manera improvisada. El proceso de Revisión Contractual y Salarial 2026, así como el emplazamiento por Violaciones al CCT, estuvo atravesado por largas jornadas de negociación, mesas de trabajo, comparecencias ante autoridades laborales y una discusión política intensa al interior de nuestra organización. En ese camino, el Comité de Huelga de Orientación sostuvo —con argumentos firmes— que la huelga es un instrumento legítimo y real de presión colectiva, particularmente cuando las autoridades universitarias evaden soluciones de fondo y normalizan la simulación.

Esa orientación no fue una consigna vacía: fue una alerta política, una defensa del CCT y de la materia de trabajo del personal académico y administrativo. Sin embargo, en el SITUAM la orientación no sustituye a la base. Por ello, se abrió el proceso de consulta y deliberación, se entregó información, se realizaron asambleas y se garantizó el voto libre, directo y secreto de las y los trabajadores. El resultado es claro: la base decidió conjurar la huelga y avalar el convenio UAM–SITUAM, sin que ello signifique renunciar a nuestras demandas históricas ni minimizar la gravedad de las violaciones al CCT que persisten en la Universidad. Esta decisión expresa madurez política, sentido estratégico y una lectura responsable del contexto nacional que enfrentan hoy las universidades públicas y sus trabajadores.

Avalar el convenio no implica claudicar. Implica preservar lo conquistado, asegurar el incremento salarial acordado y mantener abiertos los cauces de organización y lucha. La firma de los acuerdos alcanzados deberá ir acompañada de vigilancia permanente, exigencia colectiva y una presencia sindical activa en cada centro de trabajo. No permitiremos que los compromisos se conviertan en letra muerta.

Este proceso también nos deja lecciones claras: sin participación activa de la base no hay fuerza sindical suficiente, y sin unidad no es posible enfrentar la ofensiva que precariza el trabajo universitario. Hoy más que nunca, debemos fortalecer nuestra organización, recuperar la bilateralidad, defender la materia de trabajo y articularnos con otros sindicatos universitarios para disputar una política salarial justa y un modelo laboral digno.

La decisión de la base se respeta plenamente.

La lucha por el salario, el Contrato Colectivo de Trabajo y la dignificación al trabajo universitario continúa.

Por la Unidad en la Lucha Social
SITUAM

La base habló: así se decidió el rumbo de nuestra lucha sindical

En el marco del proceso de Revisión Contractual y Salarial 2026 y del tercer emplazamiento por: Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, las y los trabajadores del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) ejercieron su derecho a decidir de manera directa, libre y democrática el rumbo inmediato del conflicto laboral con la Universidad Autónoma Metropolitana.

Tras semanas de negociación, discusión colectiva y deliberación en los espacios sindicales, la base trabajadora definió, mediante consulta y votación nominal, las decisiones que marcan esta etapa del proceso.

¿Qué decidió la base?

- Conjurar la huelga correspondiente al tercer emplazamiento por Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.
- Avalar el convenio UAM-SITUAM, que atiende los emplazamientos por Revisión Contractual y Salarial 2026.
- Estas decisiones expresan un mandato colectivo claro, asumido y respetado por los órganos de dirección del sindicato.



¿Cómo se decidió?

- Mediante una consulta libre, directa y secreta, conforme al artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.
- Con participación de trabajadoras y trabajadores de todas las unidades universitarias y centros de trabajo.
- A través de un proceso transparente, con verificación de autoridades laborales y acompañamiento de la estructura sindical.



Acerca de la Consulta



75.6%
Votaron
a favor
del convenio 

68.6%



Participación de
trabajadores

24.4% 
Votaron en **contra** del
convenio 

Sobre el Emplazamiento por Violaciones al CCT

260
Delegados
En el Comité de
Huelga



194
Votaron
en **contra**
de la huelga 



65
Votaron
a favor
de la huelga 



1
Abstención

Del emplazamiento a la decisión colectiva

¿Por qué se llegó a este escenario?

El proceso de **Revisión Contractual y Salarial 2026** se desarrolló en un contexto adverso para las universidades públicas y sus trabajadores. La política salarial restrictiva impuesta a las instituciones de educación superior, la pérdida acumulada del poder adquisitivo y el incumplimiento reiterado del Contrato Colectivo de Trabajo marcaron el curso de las negociaciones.

Desde el inicio del proceso, el SITUAM advirtió que las propuestas institucionales resultaban insuficientes para atender el rezago salarial histórico y las violaciones estructurales al CCT, entre ellas el desplazamiento de la materia de trabajo, la falta de cobertura de plazas vacantes, la precarización del personal académico y la persistencia de prácticas unilaterales por parte de la administración universitaria.

La negociación y la presión sindical

A lo largo de las mesas plenarios y de trabajo, el sindicato sostuvo una posición firme en defensa del salario, las condiciones laborales y la bilateralidad sindical. Sin embargo, la Universidad optó por presentar proyectos de acuerdo parciales, administrativos y sin mecanismos efectivos de cumplimiento, lo que fue denunciado por el SITUAM como una estrategia de simulación institucional.

Ante este escenario, el sindicato trasladó la definición del conflicto a la base trabajadora, reforzando el principio democrático que rige su vida interna: ninguna decisión estratégica se toma sin el mandato de las y los trabajadores.

De la negociación a la decisión

El tercer emplazamiento por Violaciones al CCT se mantuvo como un eje central de presión política y sindical. Paralelamente, se desarrolló el proceso de consulta del convenio que atiende los emplazamientos por Revisión Contractual y Salarial, dejando en manos de la base la definición del rumbo inmediato del conflicto.

La decisión adoptada no cancela la lucha sindical; la reorganiza y la proyecta en un escenario que exige vigilancia, unidad y participación permanente.



Estos son los 7 acuerdos que se firmaron en el 3er emplazamiento.

1. Personal académico por tiempo determinado.



2. Instalación de un grupo de trabajo para la evaluación de prestaciones.



3. Atención a los asuntos laborales de los Centros de Desarrollo Infantil.



4. Plazas de extensión de jornada.



5. Plazas de nueva creación.



6. Atención a los casos presentados por el SITUAM como violencia laboral.



7. Definición de calendario, revisión técnica y procedimiento para la elección de muestras de ropa y equipo de protección.



Orientación a huelga

La huelga: una orientación política legítima.

29 de enero.

Durante el **Comité de Huelga de Orientación**, la estructura sindical —delegadas, delegados, comisionadas, comisionados e integrantes del Comité Ejecutivo— sostuvo que la huelga constituye un instrumento legítimo y real de presión colectiva, particularmente cuando persisten violaciones graves y sistemáticas al Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta orientación respondió a la falta de soluciones de fondo por parte de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), a la no restitución de la materia de trabajo y a la ausencia de compromisos verificables que garantizaran el respeto pleno al CCT.

No obstante, el SITUAM reafirmó que la orientación política no sustituye la decisión soberana de la base trabajadora. En congruencia con su carácter democrático, el sindicato colocó en manos de las y los trabajadores la definición final sobre el estallamiento o no de la huelga, a través de los mecanismos estatutarios y de consulta establecidos.

La decisión final

El Comité de Huelga de Decisión asume el mandato de la base

El Comité de Huelga de Decisión del SITUAM, integrado por delegadas y delegados sindicales de todas las unidades y centros de trabajo, sesionó para asumir el mandato expresado por la base trabajadora respecto al tercer emplazamiento por Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

Tras el conteo de los votos nominales y la deliberación correspondiente, el Comité deter-

minó conjurar la huelga, en cumplimiento del mandato mayoritario de las y los trabajadores, y avanzar en la firma de los acuerdos avalados en el marco del proceso de revisión.

Esta decisión ratifica el carácter democrático del sindicato y el compromiso de sus órganos de dirección con el respeto irrestricto a la voluntad colectiva, sin renunciar a la defensa del Contrato Colectivo de Trabajo ni a la exigencia de condiciones laborales dignas para el personal académico y administrativo.



¿Qué se acordó y qué alcances tiene?

El convenio sometido a consulta y avalado por la base trabajadora del SITUAM atiende dos emplazamientos centrales del proceso de Revisión 2026:

1. Revisión Salarial
2. Revisión Contractual (modificaciones al cláusulado)

Este convenio no cancela ni sustituye el tercer emplazamiento por Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, el cual sigue una ruta específica mediante proyectos de acuerdo firmados y mecanismos de seguimiento.

1. REVISIÓN SALARIAL

Incrementos y ajustes al tabulador

Como resultado de la negociación salarial, el convenio establece:

Incremento general

- ▶ A partir del 1° de febrero de 2026, se aplica un incremento general directo al salario del personal académico y administrativo de base, reflejado en los tabuladores oficiales.

Ajustes diferenciados

- ▶ Personal académico de medio tiempo y tiempo parcial: ajuste directo del 3% al salario base.
- ▶ Personal administrativo de base: ajuste directo del 2% al salario base.
- ▶ Mejora adicional al personal administrativo: se incorpora un incremento ponderado adicional del 0.7%, con el objetivo de atender rezagos salariales acumulados.

2. REVISIÓN CONTRACTUAL

Cambios y mejoras al Contrato Colectivo de Trabajo

El convenio incluye modificaciones específicas al CCT, resultado de la revisión contractual, entre las que destacan:

1. Seguridad y condiciones de trabajo: Fortalecimiento de las facultades de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.
2. Obligación de la Universidad de suspender labores en áreas de riesgo cuando se ponga en peligro la integridad de las y los trabajadores.
3. Incremento en las indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo en casos graves.
4. Reconocimientos y prestaciones: pago oportuno de reconocimientos económicos por cumplimiento de años de servicio.
5. Mejora en el apoyo para despensa y apoyo alimentario, con montos definidos en el CCT.
6. Actualización de montos por actividades académicas y técnicas, según categoría y jornada.
Personal académico
7. Ajustes a las reglas de contratación, reconocimiento y apoyos económicos del personal académico en sus distintas categorías.
8. Actualización de montos mensuales por categoría (Ayudantes, Asistentes, Asociados y Titulares).

¿Qué pasa con el tercer emplazamiento?

Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo

El tercer emplazamiento, relativo a Violaciones al CCT, no forma parte del convenio salarial–contractual, pero sí cuenta con acuerdos firmados, aprobados por el Comité de Huelga de Orientación y asumidos por la Universidad.

Siete proyectos de acuerdo firmados

Estos acuerdos establecen compromisos concretos en temas como:

1. Personal académico por tiempo determinado: ruta extraordinaria para atender el rezago en la incorporación a tiempo indeterminado.
2. Prestaciones sociales: evaluación y mejora de la Guía de Prestaciones mediante grupo de trabajo bilateral.
3. CENDI: Atención específica a problemáticas laborales, condiciones de trabajo y seguridad.
4. Plazas vacantes y sobrecarga de trabajo: extensión de jornada y atención a casos específicos.
5. Plazas de nueva creación: creación de 23 nuevas plazas en unidades universitarias y Rectoría General.
6. Violencia laboral: elaboración de un protocolo institucional y atención de casos presentados por el SITUAM.
7. Comisiones Mixtas y equipo de protección: reglas claras, licitaciones públicas y stock garantizado.



Resultados del Convenio UAM-SITUAM.


Emplazamientos: Contractual y Salarial




SECCIÓN SINDICAL	TRABAJADORES CON DERECHO A VOTO	VOTOS EMITIDOS	VOTOS VÁLIDOS	VOTOS A FAVOR	VOTOS EN CONTRA
Azcapotzalco	1 712	1 343	1 317	1027	290
Cuajimalpa	325	214	213	108	105
Iztapalapa	1 542	1 046	1 045	850	195
Lerma	186	143	143	98	45
Rectoría General	570	361	358	222	136
Xochimilco	1 891	1 167	1 154	890	264
Total	6 226	4 274	4 230	3195	1 035


3 195
 VOTOS
 A FAVOR DEL
 CONVENIO


1 035
 VOTOS
 EN CONTRA DEL
 CONVENIO


44
 VOTOS
 NULOS


4 274
 VOTOS
 EMITIDOS


TOTAL
6 226
 Votantes





Votación nominal del **emplazamiento** por “**violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo**”



SECCIÓN SINDICAL	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN	TOTAL
Azcapotzalco	8	57	0	65
Cuajimalpa	11	4	0	15
Iztapalapa	5	56	1	62
Lerma	0	11	0	11
Rectoría General	18	15	0	33
Xochimilco	15	42	0	57
CENDI 1	0	5	0	5
CENDI 2	2	3	0	5
CENDI 3	6	1	0	7
TOTAL	65	194	1	260

✓ **A FAVOR**
65 VOTOS

✗ **EN CONTRA**
194 VOTOS

📊 **ABSTENCIÓN**
1 VOTO

📄 **TOTAL**
260
VOTOS



La crisis laboral en las universidades públicas

La situación que enfrentan hoy las y los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) no es un hecho aislado, sino parte de una problemática estructural que atraviesa a las universidades públicas del país. Durante años, la política salarial restrictiva aplicada al sector de educación superior ha provocado una pérdida sostenida del salario real, precarización del empleo y un deterioro progresivo de las condiciones laborales.

En este contexto, los incrementos salariales otorgados en revisiones contractuales recientes han sido insuficientes para revertir el rezago acumulado, particularmente entre los sectores con menores ingresos. A ello se suma el incumplimiento reiterado de los contratos colectivos de trabajo, la sobrecarga laboral derivada del congelamiento de plazas, la sustitución de funciones y la normalización de prácticas unilaterales que debilitan la negociación colectiva.

El SITUAM ha señalado que estas condiciones impactan de manera diferenciada al personal académico y administrativo. En el caso del personal académico, la precarización se expresa en la falta de estabilidad laboral, omisiones en procesos de ingreso y promoción, contratación bajo esquemas individuales y una sobrecarga docente que afecta tanto los derechos laborales como la calidad de la educación pública. Para el personal administrativo, la situación se refleja en salarios insuficientes, sobrecarga de trabajo y rezagos históricos en prestaciones y reconocimiento laboral.

Desde este escenario, la defensa del salario, del Contrato Colectivo de Trabajo y de la bilateralidad sindical no es una demanda corporativa, sino una condición indispensable para garantizar el carácter público, social y democrático de las universidades.

Defender el salario y el CCT es defender la educación pública.

La lucha del situam nunca estuvo sola

La defensa del salario, del empleo digno y del Contrato Colectivo de Trabajo emprendida por el SITUAM ha recibido un amplio respaldo nacional e internacional, confirmando que la lucha de las y los trabajadores universitarios forma parte de una causa más amplia en defensa de los derechos laborales y de la educación pública.

En el plano internacional, , integrada por sindicatos y organizaciones de México, Estados Unidos y Canadá, manifestó su solidaridad con el SITUAM, respaldando la exigencia de un aumento salarial justo y el respeto pleno al Contrato Colectivo de Trabajo. Este pronunciamiento subraya que, frente a políticas de precarización y ajuste presupuestal, la defensa del trabajo universitario es también una defensa de la soberanía educativa y del derecho social a la educación.

A nivel nacional, más de cien organizaciones sindicales, sociales, populares y estudiantiles han expresado su apoyo a las y los trabajadores del SITUAM y a los sindicatos universitarios en lucha. Estas expresiones de solidaridad reconocen que la recuperación del salario, la creación de plazas y el respeto a los contratos colectivos son condiciones mínimas para enfrentar la desigualdad, la precarización laboral y el deterioro de las instituciones públicas de educación superior.

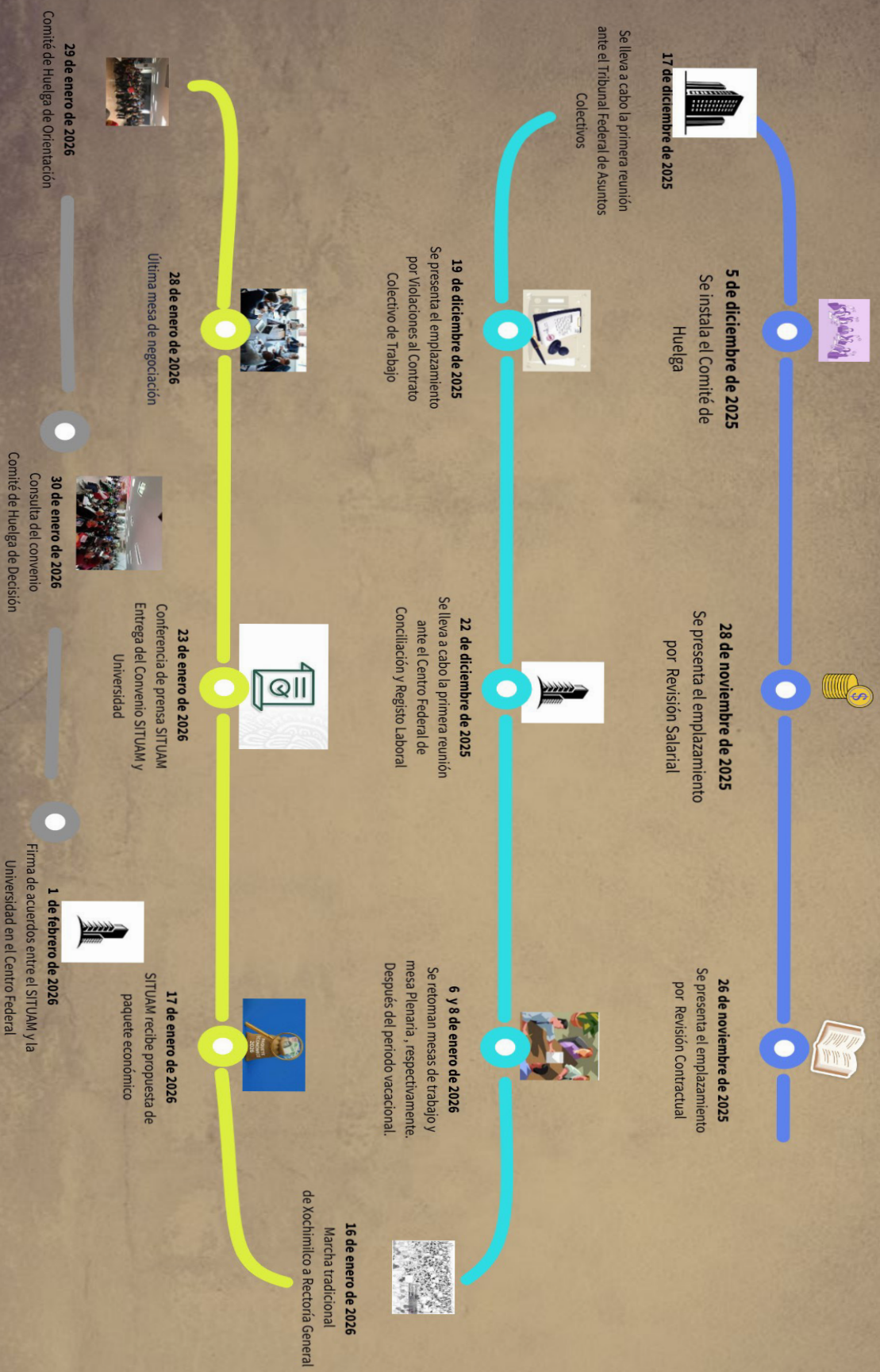
La solidaridad recibida fortalece la legitimidad de las demandas del SITUAM y envía un mensaje claro a las autoridades: la dignificación del trabajo universitario es una causa colectiva que requiere unidad, organización y compromiso permanente.

Ni una lucha aislada más.
Unidad, organización y solidaridad.



PROCESO DE REVISIÓN CONTRACTUAL Y SALARIAL 2026

26 de noviembre de 2025 al 1 de febrero del 2016



SITUAM y UAM formalizan acuerdos ante el Tribunal Federal de Asuntos Colectivos

Ciudad de México | 1° de febrero de 2026.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana formalizaron, el 1° de febrero de 2026, ante el Tribunal Federal de Asuntos Colectivos, los acuerdos derivados del proceso de Revisión Contractual y Salarial 2026, así como del emplazamiento por Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), resultado de las negociaciones sostenidas desde diciembre de 2025.

Los acuerdos quedaron jurídicamente ratificados dentro de los procedimientos de huelga promovidos por el SITUAM, sin implicar renuncia de derechos ni contravenir la Ley Federal del Trabajo, otorgando certeza legal a los compromisos alcanzados.

Convenio UAM–SITUAM

El Convenio UAM–SITUAM fue sometido a consulta democrática el 30 de enero de 2026, con una participación del 68.6% del padrón sindical. De los 4 230 votos válidos, el 75.6% se pronunció a favor, quedando mayoritariamente aprobado y dando respuesta a los emplazamientos por Revisión Contractual y Salarial 2026.



Acuerdos por Violaciones al CCT

De manera independiente al convenio, el SITUAM sostuvo el tercer emplazamiento por Violaciones al CCT, del cual se derivó la firma de siete acuerdos específicos, previamente aprobados por el Comité de Huelga. Estos acuerdos atienden, entre otros temas, la regularización de casos laborales, la creación de plazas, la extensión de jornada, la revisión de prestaciones, la atención a la violencia laboral, la resolución de problemáticas en los CENDI y la actualización de procedimientos para ropa de trabajo y equipo de protección.

Decisión colectiva

En la votación nominal del Comité de Huelga de Decisión participaron 260 delegadas y delegados sindicales, registrándose 194 votos en contra de estallar la huelga, 65 a favor y una abstención, determinándose no estallar la huelga y privilegiar la ruta de los acuerdos firmados y su seguimiento.

La firma de los acuerdos ante el Tribunal Federal de Asuntos Colectivos marca el cierre formal del proceso de Revisión Contractual y Salarial 2026 y abre una etapa de seguimiento, vigilancia y exigencia de cumplimiento, en defensa del salario, el Contrato Colectivo de Trabajo y los derechos laborales de la base trabajadora.



Conmutador
5525951500

Arturo León Velasco
Secretario General

situamsecretariogral20242026@gmail.com
ext. 102

Juana Isauro Martínez
Secretaria de Organización
ext. 103

Héctor Francisco Cortés Leyva
Secretario de Conflictos
secretariac Conflictos2426@gmail.com
ext. 104

Arturo García Salinas
Secretario de Bolsa
secretariatrabajo2426@gmail.com
ext. 105

Valeriano Ramírez Medina
Secretario de Asuntos Académicos
cipol2@gmail.com
ext. 106

José Alejandro Vicentel Zárate
Secretario de Prensa y Propaganda
secretariaprensasituam@gmail.com
ext. 107

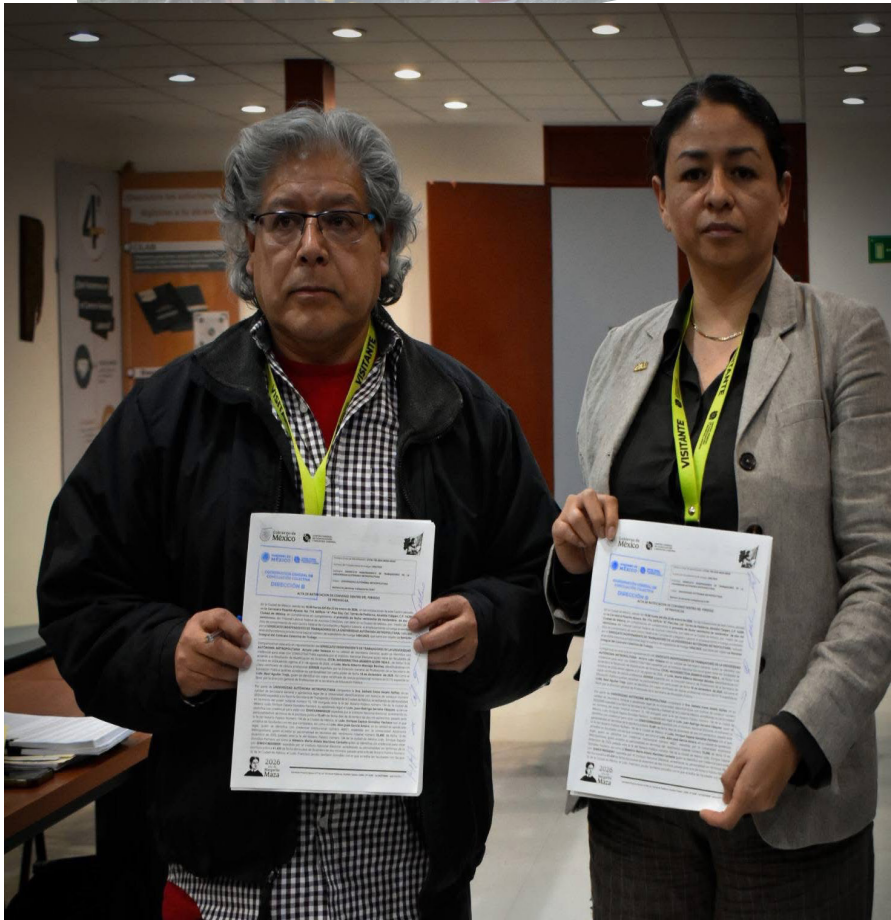
José Cruz Díaz
Secretario de Relaciones y Solidaridad
relacionesysolidaridad2426@gmail.com
ext. 108

Mayra América Ibararán Abundiz
Secretaria de Finanzas
finzassituam2426@gmail.com
ext. 109

María Isabel León Toledo
Secretaria de Educación y Análisis
educacionsituam2426@gmail.com
ext. 110

María Angélica Peregrino Peña
Secretaria de Previsión Social
situamprevisionsocial20242026@gmail.com
ext. 111 y 113

Página oficial
<https://situamoficial.com>



Textos de Maribel LE. Fotografías: Archivos de afiliados, Ricardo Villarruel y Ford Calixto. Revisión: Alejandro Vicentel