

Congreso General Extraordinario

Unidad Cuajimalpa

5, 6 y 7 de noviembre de 2026

PONENCIA: Análisis de Coyuntura. Rumbo a la revisión salarial 2027



Octubre, 2026

Introducción: de mayo a octubre de 2026

En mayo, ante el 47 Congreso General Ordinario, desde Militancia SITUAM planteamos que el sindicato no podía quedarse en ordenar su vida interna: tenía que salir con postura hacia afuera y con una ruta clara para recuperar el salario. Señalamos tres ejes como agenda mínima, recuperación salarial, ISR sobre prestaciones y vivienda para las y los jóvenes de nuestro sindicato y pusimos sobre la mesa un tema que se ha pateado durante años: la delimitación entre personal de base y personal de confianza.

Cinco meses después, nada de eso ha perdido vigencia. Al contrario. El escenario se ha movido y sigue creciendo las desigualdades apretando en la misma dirección, por otro lado la presión externa aumenta sobre la economía, un salario mínimo que sigue creciendo a doble dígito mientras el contractual se queda en 4%, una reforma laboral que cambiará la jornada a partir de enero, un nuevo esquema de complemento a pensiones para quienes estamos en cuentas individuales y un presupuesto 2027 que ya se discute en la Cámara de Diputados.

Este documento retoma el análisis presentado al 47 CGO y lo actualiza con lo que hemos venido trabajando en las ponencias de Militancia SITUAM: la evolución salarial 2010–2025, la problemática académica, la propuesta de salario y tabulador, el Acuerdo 06/2019 y los acuerdos que la UAM ha firmado y no ha cumplido. La intención es que llegue a las y los congresistas como una herramienta para la discusión rumbo al emplazamiento por la revisión salarial de febrero de 2027.

Contexto internacional: aranceles, T-MEC e injerencia

Decíamos en mayo que no estamos en una etapa de estabilidad. Hoy eso tiene fechas y nombres concretos. El 1 de julio se realizó la primera revisión conjunta del T-MEC y Estados Unidos no aceptó extender el tratado por otros 16 años; a principios de octubre la oficina comercial estadounidense lo confirmó y abrió consultas rumbo a una segunda revisión en 2027. En los hechos, el tratado del que depende buena parte de la economía del país queda sujeto a revisión año con año, con el sector automotriz como el frente más golpeado por los aranceles.

¿Por qué nos debería de importa esto como clase trabajadora de la UAM? Porque la incertidumbre comercial se traduce en menor inversión, en menos recaudación y en un gobierno que cuida cada peso del gasto. Cuando la Secretaría de Hacienda dice que no hay margen, buena parte de esa respuesta se cocina aquí. No lo decimos para justificar a nadie, sino para entender en qué terreno vamos a negociar del año 2027 y los proximos años.

A la presión comercial se suma la presión política y militar. El 15 de octubre el presidente de Estados Unidos volvió a afirmar que los cárteles controlan México y adelantó que su gobierno intensificará acciones "por mar y tierra". La presidenta ha respondido que la soberanía no se negocia y ha rechazado cualquier operación militar extranjera en territorio nacional. Nuestro estatuto, en su declaración de principios, nos obliga a pronunciarnos contra la injerencia entre

naciones. Este es el momento de hacerlo con claridad, sin confundir la defensa de la soberanía con un cheque en blanco a ningún gobierno.

Las guerras y las crisis humanitarias siguen abiertas en distintas regiones del mundo. Lo hemos dicho: denunciar las violaciones graves a derechos humanos no es un gesto simbólico. Pero si no lo conectamos con lo que pasa en el mundo del trabajo, se queda en discurso. Las crisis internacionales llegan a nosotros como inflación en los alimentos, como recortes y como discursos de austeridad que siempre terminan pagando las y los trabajadores.

Contexto nacional: precios, salario mínimo, presupuesto, jornada y pensiones

Los precios

El INEGI reportó una inflación anual de 3.45% en septiembre, con la subyacente en 3.75%. El dato parece moderado, pero hay que leerlo bien: la presión se concentró en jitomate, cebolla, frutas, gas LP y pollo, es decir, en lo que compramos cada semana. Para quienes ganamos en los rangos más bajos del tabulador, la inflación que se siente en la mesa es más alta que la del promedio. Y un aumento de 4% apenas cubre la inflación del año; no recupera nada de lo perdido.

El salario mínimo y el salario contractual

Desde el año 2019 como MILITANCIA lo venimos señalando: el salario mínimo ha subido de manera sostenida, en contraposición con el salario contractual. En 2026 el mínimo general quedó en $315.04 diarios, 13% más que en 2025, y la discusión para 2027 en la CONASAMI, que se resolverá en diciembre, apunta a otro incremento de entre 12 y 13%. Ese mismo periodo, los aumentos directos al salario en la UAM se han movido entre 3.35% y 4%.

Año	Aumento directo UAM	Acumulado UAM desde 2019	Salario mínimo diario	Aumento del mínimo
2019	3.35%	3.4%	$102.68	16%
2020	3.40%	6.9%	$123.22	20%
2021	3.40%	10.5%	$141.70	15%
2022	3.50%	14.4%	$172.87	22%
2023	4.00%	18.9%	$207.44	20%
2024	4.00%	23.7%	$248.93	20%
2025	4.00%	28.6%	$278.80	12%
2026	4.00%	33.8%	$315.04	13%

Fuente: Evolución Salarial 2010–2025 (Militancia SITUAM); acuerdos de revisión 2026; CONASAMI. El acumulado UAM no incluye los ajustes ponderados al tabulador. Entre 2018 y 2026 el salario mínimo creció 256%; el aumento directo contractual, 34%.

Esa brecha tiene una consecuencia que ya se ve en el tabulador: el mínimo legal empuja desde abajo a los primeros rangos y la UAM, en lugar de reconocer el trabajo, se limita a

"subir el piso" para no quedar por debajo de la ley. El resultado es más compactación. Lo desarrollamos en el apartado **Análisis del salario, la compactación por abajo y por arriba.**

Recordemos que la cláusula 16 de nuestro Contrato Colectivo obliga a la Universidad a realizar gestiones para obtener recursos e incrementar los salarios cuando la CONASAMI fija un aumento al mínimo. Esa obligación lleva años sin exigirse como se debe. Con un nuevo aumento al mínimo en puerta, este es el momento de demandarla puntualmente.

El presupuesto 2027

El proyecto de Presupuesto de Egresos 2027 que se discute en la Cámara de Diputados plantea para la SEP un aumento real cercano a 6.6%, uno de los más altos desde 2018. Para la UAM se proponen alrededor de 686 millones de pesos adicionales, un crecimiento real de 3.49%. Al mismo tiempo, el gobierno federal pide a las universidades ampliar su matrícula; la propia UAM abrió un tercer proceso de admisión para ingresar en enero de 2027.

Aquí hay una contradicción que hay que poner sobre la mesa: si la Universidad recibe más recursos y se le pide atender a más estudiantes, ¿Por qué la oferta salarial sigue topada en 4%? ¿Qué parte de ese incremento va a salario de base, qué parte a contratación de nuevas plazas de tiempo completo y qué parte se queda en el capítulo 1000 para estímulos y salarios de funcionarios? Sin transparencia en el gasto llegamos a la mesa en desventaja. Por eso insistimos en que el SITUAM exija conocer la distribución del presupuesto antes del emplazamiento, para ello el análisis de las cuentas públicas de al menos los últimos años será fundamental.

En la revisión de 2025 se firmó el Acuerdo 04/2025, por el que la UAM se comprometió a gestionar ante la SHCP recursos adicionales para ajustar los tabuladores académico y administrativo, e informar al SITUAM a más tardar en mayo de 2025. La base tiene derecho a saber qué se gestionó, qué respondió Hacienda y qué se hizo con la respuesta.

La jornada de 40 horas

En febrero el Congreso aprobó la reforma constitucional que reduce la jornada máxima de 48 a 40 horas semanales de forma gradual: 46 horas en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 en 2030. Es un avance que la clase trabajadora venía exigiendo, pero tiene letra chica: no garantiza de manera expresa dos días de descanso y amplía el tope de tiempo extraordinario de 9 a 12 horas semanales.

Nuestro Contrato Colectivo ya contempla condiciones de jornada mejores que las de la ley en muchos puestos, y eso hay que cuidarlo. El riesgo para nosotros no es la reforma en sí, sino que se use como pretexto para reorganizar turnos, ampliar el tiempo extra o, peor aún, seguir pagando tiempo extraordinario a personal de confianza mientras se le niega a la base. El SITUAM debe revisar la reforma cláusula por cláusula contra el CCT y fijar postura antes de que la administración lo haga por su cuenta. Y estar alertas a no aceptar controles de ingreso como lo marca la ley.

Las pensiones

Este año se anunció un complemento solidario, a través del Fondo de Pensiones para el Bienestar, para las y los trabajadores del Estado que cotizamos en el régimen de cuentas individuales del ISSSTE. Según lo difundido, busca acercar la pensión al último salario a partir de los 65 años, con un tope de alrededor de $17,886 mensuales en 2026, actualizable con la inflación.

Es una medida que hay que reconocer, porque toca directamente a la generación AFORE de la que hablamos en mayo. Pero también hay que leerla con cuidado: tiene un tope, depende de un fondo cuya permanencia no está garantizada por contrato y, sobre todo, se calcula sobre el salario base. Si el salario base está rezagado, la pensión también lo estará. Por eso la recuperación salarial y la incorporación de estímulos al tabulador no son temas separados del retiro: son el mismo tema.

La UAM y el SITUAM después de la revisión 2026

La revisión de 2026 se cerró sin huelga. El pliego del SITUAM demandaba 30% de aumento directo y 20% de ajuste al tabulador; la UAM ofreció 4% al salario, ajustes de alrededor de 2% al tabulador administrativo y de 3% al personal académico de tiempo parcial, una mejora ponderada de 0.7%, un aumento de 6% al vale de despensa y algunas mejoras en licencias y seguros. El comité de huelga votó no estallar por violaciones al Contrato.

Hay que decirlo sin rodeos: lo obtenido no cambia la tendencia. Es la misma lógica de los últimos quince años: un porcentaje que acompaña a la inflación y un ajuste al tabulador que no resuelve los empalmes. La pregunta para este Congreso no es si la base se equivocó al no estallar, esa fue una decisión colectiva y se respeta, sino qué vamos a hacer distinto para que la próxima revisión no nos deje en el mismo lugar.

En la Universidad, la Rectoría General está a cargo de Gustavo Pacheco López desde julio de 2025, para el periodo 2025–2029. Es una administración que apenas lleva un años de su gestión y con la que hay que demostrar la fuerza de la clase trabajadora. En lo académico, siguen pendientes los temas que señalamos en la ponencia de Problemática Académica: la presión hacia la modalidad semipresencial sin acuerdo con el SITUAM, la falta de reposición de plazas de quienes se jubilan, renuncian o fallecen, y la precarización del personal temporal y parcial.

Hacia adentro, el desgaste no se ha ido. Seguimos viendo acuerdos que se firman sin pasar por los órganos de deliberación, comisiones que actúan al margen del Contrato y documentos bilaterales que nunca se dieron a conocer a la base, como los lineamientos de la Comisión Mixta General de Tabuladores de abril de 2023 o la actual guía de prestaciones que firmo Arturo Léon por una segunda ocasión sin consultar a la base.

Análisis del salario, la compactación por abajo y por arriba

Por abajo: el salario mínimo alcanza a los primeros rangos

Con el tabulador 2025, el nivel A del rango 1 era de $8,964 mensuales. El salario mínimo de 2026 equivale a unos $9,577 mensuales. Si a ese nivel solo se le aplica el 4% de aumento, queda en alrededor de $9,323, es decir, por debajo del mínimo legal. Para 2027, con un aumento al mínimo de entre 12 y 13%, el mínimo mensual rondaría entre $10,700 y $10,800, una cifra que alcanzaría a los primeros rangos del tabulador.

Rango (nivel A)	Tabulador 2025	Con 4% de aumento	Mínimo mensual de referencia
Rango 1	$8,964.00	$9,323	2026: $9,577
Rango 2	$9,363.57	$9,738	2026: $9,577
Rango 3	$9,750.04	$10,140	2027 (proyección): $10,726–$10,822
Rango 4	$10,150.17	$10,556	2027 (proyección): $10,726–$10,822

Estimación de Militancia SITUAM con base en el tabulador 2025 y en los montos del salario mínimo (diario × 30.4). No incluye los ajustes ponderados de 2026; sirve para dimensionar la tendencia.

Cuando el mínimo legal alcanza a los primeros rangos, la Universidad está obligada a subirlos, pero si lo hace sin mover el resto, borra la distancia entre un rango y otro. Eso es exactamente lo que ha pasado desde 2010: compañeras y compañeros que hicieron ascenso escalafonario y al año siguiente ganaban menos que en el puesto anterior. Por eso la demanda no puede ser solo "más porcentaje", sino desempalmar el tabulador en su conjunto, como lo establece el Acuerdo 06/2019.

Por arriba: el trabajo académico vale menos que su formación

Del otro lado, la compactación golpea al personal académico. Un Profesor Asistente "A" de tiempo completo percibe $12,236.70, prácticamente lo mismo que los puestos del rango 10 administrativo. Un Profesor Asociado "A", a quien se le exige maestría, gana $17,044.35, menos que el nivel A del rango 15. Y un Técnico Académico Asociado "A" percibe $9,216.34, por debajo del rango 2. Esta comparación no busca enfrentar a un sector con otro; sirve para mostrar cómo la UAM ha precarizado al profesorado en los niveles más bajos.

Puesto académico (tiempo completo)	Salario 2025	Rango administrativo comparable	Salario 2025
Técnico Académico Asociado A	$9,216.34	Rango 2, nivel A	$9,363.57
Profesor Asistente A	$12,236.70	Rango 10, nivel A	$12,914.28
Profesor Asociado A	$17,044.35	Rango 15, nivel A	$18,452.88
Profesor Titular A	$26,077.44	Rango 17, nivel C	$23,522.71

Fuente: Tabulador de salarios de personal académico y administrativo de base 2025.

A esto se suma un obstáculo que no depende de la UAM: los topes que fijan el ISSSTE y los criterios de la Segunda Sala de la Suprema Corte sobre las pensiones, que limitan la mejora en los niveles más altos. Por eso la salida no es individual: es un proyecto del SITUAM para todo el tabulador, presentado en la mesa y ante la SHCP y la SEP.

La ruta alterna para la recuperación salarial

Ya vimos que esperar únicamente el incremento anual no nos va a sacar del rezago. La ruta alterna consiste en reconocer en el salario condiciones reales de trabajo que hoy no se pagan y en usar todos los instrumentos que el propio Contrato nos da.

- **Acuerdo 06/2019.** Sigue vigente y la UAM no lo ha cumplido. Sus tres ejes —rezago salarial, empalme entre rangos y niveles, inconsistencias entre el tabulador académico y el administrativo— deben ser la base de cualquier negociación. No se debe firmar ningún acuerdo que pretenda sustituirlo.
- **Cláusula 16.** Exigir que la UAM gestione recursos cada vez que aumenta el salario mínimo, y demandarlo como violación al Contrato si no lo hace.
- **Cláusula 70, fracción VII.** La introducción de nuevas tecnologías y la modificación de funciones obligan a revisar el salario. Para ello hay que derogar los lineamientos y criterios de la Comisión Mixta General de Tabuladores firmados en abril de 2023, que exigen la firma del 50% más uno de los trabajadores de un puesto para solicitar la revisión.
- **Nuevos rangos 18 y 19.** Crear un rango para puestos profesionistas y otro para el sector salud, lo que permitiría reacomodar los puestos con licenciatura que hoy están entre los rangos 10 y 15 y redistribuir los rangos del 6 al 15. Crear también los niveles D, E y F ligados a la antigüedad.
- **Reconocimiento a los rangos 1 al 8.** Hay personal con licenciatura y posgrado en los rangos más bajos, haciendo funciones que no corresponden a su formación, sin plazas profesionales disponibles en el corto plazo. Eso debe reflejarse en el salario.
- **Becas y estímulos al salario.** Que el presupuesto del EDI y demás estímulos se incorpore al tabulador como reconocimiento académico, para todo el profesorado y no a discreción de unos cuantos. Lo que no está en la clave 01 no cuenta para la pensión.
- **Riesgo de trabajo.** Hay funciones con condiciones físicas, operativas y de seguridad que no se reconocen. Además, el uso intensivo de pantallas ha traído nuevos padecimientos, sobre todo de la vista; la prestación de lentes debe fortalecerse.
- **ISR.** Exigir a la UAM transparencia en el cálculo de la retención, la correcta aplicación de las exenciones en prestaciones de previsión social y, junto con otros sindicatos universitarios, un esquema distinto en el artículo 96 de la Ley del ISR para las prestaciones.

No somos los únicos llegando a estas conclusiones. Otros sindicatos universitarios enfrentan el mismo rezago del salario contractual frente al mínimo. Hay condiciones para construir una

agenda común y presentarla ante la SEP, la SHCP y las comisiones de Educación, Hacienda y Trabajo del Congreso, ahora que se discute el presupuesto.

Académicos temporales y técnicos académicos

El personal académico de contratación temporal sostiene buena parte de la docencia de la UAM con cargas pesadas, contratos trimestrales a discreción de las jefaturas y prestaciones proporcionales o que ni siquiera se otorgan si no se solicitan. El Contrato permite contrataciones de hasta un año por causales de la cláusula 109, pero en los hechos funcionan como contratos a prueba; lo más que se avanzó en 2023–2024 fue contratar por dos trimestres.

Con la ampliación de la matrícula que pide el gobierno federal, este problema va a crecer si no se abren plazas. Demandamos: concursos de oposición con participación preferente para quien ha dado docencia en el mismo departamento; reposición inmediata de las plazas por jubilación, renuncia o fallecimiento; nuevas plazas de tiempo completo, con énfasis en Lerma y Cuajimalpa; contratos por el plazo completo que permite el CCT; y el seguimiento al Acuerdo 06/2024 sobre el grupo bilateral de temporales y técnicos académicos. Para estos últimos, que en los hechos imparten docencia como asistentes o asociados, exigimos la posibilidad de reclasificación de acuerdo con las funciones que realizan.

Vivienda y retiro: la generación AFORE

Tenemos una camada importante de compañeras y compañeros con 15 a 20 años de antigüedad y menos de 45 años de edad. Les faltan al menos otros 15 años de vida laboral bajo el régimen de cuentas individuales. Si el ingreso no se corrige desde ahora, el complemento de pensión anunciado este año no alcanzará para una jubilación digna, porque se calcula sobre un salario rezagado.

En vivienda, el crédito del FOVISSSTE no alcanza para adquirir una casa digna en la zona metropolitana. Proponemos un acuerdo general UAM–SITUAM para gestionar ante el FOVISSSTE esquemas que permitan unir créditos entre integrantes de una familia, como ya ocurre en el INFONAVIT, y una agenda específica para las y los trabajadores jóvenes. Si el sindicato no responde a esta necesidad, corre el riesgo de volverse irrelevante para su propia base futura.

Propuestas

Desde Militancia SITUAM proponemos al Congreso que se discutan y, en su caso, se aprueben las siguientes líneas rumbo al emplazamiento por la revisión salarial 2027:

1. **Recuperación salarial.** Que el pliego 2027 incluya un aumento directo que, como mínimo, compense la inflación acumulada desde 2019, y un ajuste al tabulador orientado al desempalme de rangos y niveles en términos del Acuerdo 06/2019.

2. **Cláusula 16.** Emplazar por violación a la cláusula 16 si la UAM no acredita gestiones ante el aumento del salario mínimo 2027.
3. **Transparencia presupuestal.** Exigir a la UAM, antes del emplazamiento, la distribución del presupuesto 2027 en el capítulo 1000 y el informe de las gestiones del Acuerdo 04/2025.
4. **Proyecto de tabulador.** Que el SITUAM elabore y presente su propio proyecto de tabulador para todas y todos, con los rangos 18 y 19 y los niveles D, E y F, ante la mesa de negociación, la SHCP, la SEP y ante el Trinunal Laboral asignado en su momento .
5. **Comisión Mixta General de Tabuladores.** Derogar los Lineamientos de Operación y los Criterios para la Revisión de Funciones firmados en abril de 2023 que no fueron consultados a la base y que 3 años despues se confirma lo que denunciamos.
6. **Becas y estímulos.** Incorporar el presupuesto de becas y estímulos al tabulador académico como reconocimiento para todo el profesorado.
7. **Base y confianza.** Limitar las prestaciones sociales al personal de base y al de confianza con salario inferior a 20 mil pesos, y prohibir el pago de tiempo extraordinario al personal de confianza dentro y fuera de jornada.
8. **Jornada de 40 horas.** Revisar la reforma frente al CCT **de manera interna** y fijar postura para que su aplicación no se use para ampliar el tiempo extra ni reorganizar turnos sin acuerdo bilateral.
9. **ISR.** Exigir transparencia en el cálculo de la retención y construir con otros sindicatos universitarios una propuesta de modificación al artículo 96 de la Ley del ISR.
10. **Temporales y técnicos académicos.** Concursos de oposición con participación preferente, reposición de plazas, contratos por el plazo completo y reclasificación de técnicos académicos.
11. **Vivienda y pensiones.** Acuerdo general UAM–SITUAM para vivienda vía FOVISSSTE y una agenda ante el ISSSTE sobre la atención médica y el nuevo complemento de pensión.
12. **Alianzas.** Construir con otros sindicatos universitarios una agenda común sobre salario contractual, ISR y presupuesto, y presentarla ante las comisiones de Educación, Hacienda y Trabajo del Congreso de la Unión.

Mensaje a las y los congresistas

Compañeras y compañeros, lo que discutimos aquí no es un documento más. Es lo que ganamos, cómo trabajamos y lo que nos espera cuando nos retiremos. Venimos de años de resistir, pero resistir ya no alcanza. Cada revisión que nos deja en el mismo lugar es un año más de rezago que pagan quienes hoy sostienen la Universidad y quienes vienen detrás.

El contexto es complicado, y lo sabemos: aranceles, presión externa, un presupuesto con prioridades ya definidas. Pero también hay elementos a nuestro favor: un presupuesto 2027 con incremento real, un salario mínimo que deja en evidencia el rezago del contractual, un Contrato Colectivo con cláusulas que no hemos hecho valer y un acuerdo, el 06/2019, que costó 93 días de huelga y sigue vigente.

Este sindicato no nació para ser cómodo. Nació para organizar, para poner límites y para pelear lo que corresponde. Cuando el sindicato habla claro y actúa con firmeza, las cosas se mueven. Cuando se duda o se guarda silencio, otros deciden por nosotras y nosotros.

Propuesta de pronunciamiento

A la opinión pública
A la comunidad universitaria
A las y los trabajadores de México

Pronunciamiento del XL Congreso General Extraordinario del SITUAM

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), reunido en su XL Congreso General Extraordinario, fija postura ante un contexto que no admite simulaciones con los representantes univeraitarios y del Estado: mientras el salario mínimo crece a doble dígito, el salario contractual de las y los trabajadores universitarios se mantiene en aumentos que apenas acompañan a la inflación. Entre 2018 y 2026 el salario mínimo aumentó 256%; el aumento directo a nuestro salario fue de 34%.

Esta brecha no es producto del azar. Es resultado de decisiones del Estado y de la administración universitaria que han optado por contener el salario de base mientras sostienen otras prioridades. Reconocemos que existen políticas públicas en materia de salario mínimo, programas sociales y pensiones; sin embargo, mientras no exista una política decidida de recuperación del salario contractual, cualquier avance será parcial e insuficiente.

Exigimos a la Universidad Autónoma Metropolitana el cumplimiento del Acuerdo UAM–SITUAM 06/2019, producto de 93 días de huelga, para resolver el rezago salarial y el empalme entre rangos y niveles del tabulador del personal académico y administrativo de base. Exigimos también el cumplimiento de la cláusula 16 de nuestro Contrato Colectivo y la transparencia en el uso del presupuesto que la Universidad recibirá en 2027.

Demandamos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a la Secretaría de Educación Pública y a la Cámara de Diputados que el incremento presupuestal a la educación superior se traduzca en salario digno, en plazas de tiempo completo y en estabilidad laboral para el personal académico temporal, y no solo en ampliación de matrícula con las mismas plantillas.

Este Congreso sostiene que las conquistas obtenidas mediante huelgas y años de organización pertenecen a la base trabajadora. No es aceptable que quienes no forman parte de ella accedan a esas conquistas mientras amplios sectores de la base enfrentan rezagos salariales. La ley permite establecer diferencias claras; no hacerlo es una decisión política.

Rechazamos cualquier forma de injerencia extranjera en los asuntos de nuestro país, incluida la amenaza de operaciones militares en territorio nacional. La soberanía no se negocia, y su defensa pasa también por fortalecer el mercado interno, el salario y los derechos de quienes trabajan.

Nos solidarizamos con las madres buscadoras y con las familias de las más de 133 mil personas desaparecidas en México. Exigimos verdad, justicia y protección para quienes buscan. El silencio frente a esta realidad también es una forma de abandono.

El SITUAM acuerda fortalecer su organización, construir alianzas con otros sindicatos universitarios y sectores que enfrentan problemas similares, y establecer una ruta clara de recuperación salarial rumbo a la revisión de 2027.

Las y los trabajadores universitarios no pedimos privilegios. Exigimos justicia laboral, respeto a nuestras conquistas y condiciones dignas de trabajo y de vida.

¡Porque la dignidad no se negocia!
¡Porque lo que es de la base se defiende!
¡Porque sin justicia laboral no hay universidad posible!

Atentamente

"Por la unidad en la lucha social"

XL Congreso General Extraordinario

Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

"Por la Dignidad, justicia y verdad"

MILITANCIA SITUAM

Facebook: Militancia SITUAM · X: @SITUAMilitancia · YouTube: Militancia Situam