



Ponencia

Comité Ejecutivo

Política Laboral

Política Sindical

Política Académica

Política de Alianzas

Política Laboral, Sindical, Académica y de Alianzas

POLÍTICA LABORAL

Compañeras y compañeros, es fundamental retomar en lo inmediato las agendas laborales con la administración de la Universidad ya que varios temas se quedan pendientes en Mesa, unos son generales, de Unidad e individuales.

Generales

Problemática académica y, específicamente, la situación de los temporales de sobre carga de trabajo y tiempo extra, jubilación digna, entre otros.

Se queda pendiente el tema del pago retroactivo a los compañeros de bibliotecas, retabulación, la capacitación profesional, certificada, cambio y renovación de equipos e insumos de trabajo, entre otros puntos.

Algunos temas de violencia laboral y actos de hostigamiento laboral se presentaron en la agenda, pero además existen otros casos que no se pudieron revisar, algunos relacionados con la revisión salarial y por violaciones al CCT pasada. Ahí se mencionaron casos en donde personal de confianza actúa de manera violenta y discriminatoria contra las trabajadoras y trabajadores, y la Universidad hace caso omiso de estas actitudes, generando un clima hostil en los departamentos.

Se presentaron casos en los que el personal de confianza que tienen algún cargo de jefatura actúa como hostigadores laborales, invitándolos por parte de la administración a no realizar estos actos de violencia, sin ningún resultado eficaz, y en el mejor de los casos la administración simula un castigo que luego resulta en unos días de sanción y luego regresan a sus puestos, o cambiándolos de área o Unidad, continuando con el mismo proceder o peor.

En la revisión se le exigió a la universidad la aplicación de las cláusulas 6, 8 y 37 del CCT, al personal de confianza que violenta a los trabajadores, y sobre todo que no ejercieran represalias a los trabajadores y trabajadoras denunciantes.

El tema de robo de materia de trabajo con personal irregularmente contratado. A pesar de en este tema se

tuvo acercamiento de solución en las discusiones en el marco de la revisión, y la administración propuso que se respetaría el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB), en especial la cláusula 18, se continúa haciendo funciones de los trabadores de base, desplazando la materia de trabajo con actividades de servicio social. Aparte de todo, no se respeta el Convenio bilateral de la huelga de 2019, en el cual se establece que ya no contrataría más personal irregular.

Existe personal que está trabajando en protección civil, que en su mayoría es personal de confianza, y se da mayor atención por parte de la administración y no así a las comisiones de Higiene y Seguridad, parte sindical, reconocidas en nuestro CCT.

Tenemos que resolver la problemática de las plazas faltantes, ubicar por qué no se piden en tiempo y forma por parte de la administración, ya que siguen existiendo plazas que están detenidas o impugnadas, y se debe dar una solución al proceso burocrático y mayor celeridad, para poder tener las plazas en activo, porque además es parte del presupuesto universitario que la universidad no ejerce, ¿dónde se queda, o en qué se utiliza?

En las pasadas revisiones se han solicitaron plazas de nueva creación; primero por el crecimiento de la infraestructura de la universidad y nuevos centros de trabajo, también por las necesidades de los departamentos, esta demanda se presentó en todas las Unidades académicas, sin embargo, en la pasada revisión 2025 la universidad solo dio unas cuantas plazas en las Unidades de Cuajimalpa y Lerma amparándose con el argumento de falta de presupuesto.

Es prioritario que los compañeros delegados empiecen a solicitar en sus departamentos o áreas de trabajo aquellas plazas que por las necesidades de trabajo se requieran, por ejemplo: en Cuajimalpa y Lerma no existe ni una sola plaza de Promotor de Difusión Cultural de base, ¿quién realiza este trabajo, estas funciones?

Aplicar las cláusulas 84 y 85 referentes a cargas de trabajo y necesidades especiales, ya que en algunos departamentos se tiene que dar el servicio continuo. Y también el respeto como lo marca el CCT en la aplicación de la cláusula 86 referente a obra

determinada, en donde se contratan “monitores”, rebasando el tiempo de contratación estipulado.

Otro tema que tenemos que discutir en este Congreso es de las nuevas tecnologías y los cambios en el proceso de trabajo.

Existen departamentos que ya están utilizando nueva tecnología y no se ha actualizado el tabulador por las actividades que ya se están efectuando y que modifican el proceso de trabajo.

En la pasada revisión la administración planteó que se hiciera un estudio sobre este tema y que la Comisión de Tabuladores lo atrajera para saber cómo se puede efectuar la retabulación de los puestos que lo requieran, al final la representación sindical propuso que fuera a todos los puestos.

En el tema de las “entrevistas de investigación” comúnmente conocidas como levantamiento de actas, la administración de la Universidad las aplica de manera arbitraria en cuanto al debido proceso, violentando la cláusula 5 en lo referente a una conciliación entre las partes afectadas antes de aplicar la cláusula 6., la exigencia tendría que ser que se respete la cláusula 5.

¿Cuántas veces no se hacen imputaciones con pruebas circunstanciales que causan duda razonable? Por lo tanto, no debería proceder una sanción. Además, se hizo notar que cuando la UPAVIG (Xochimilco), por ejemplo, toma nota de un caso, en automático la Universidad actúa como juez y parte, cuando debería actuar de manera imparcial para encontrar una solución justa en todos los casos.

Hay ocasiones que no se hacen los análisis de la entrevista de investigación de manera correcta arrojando como consecuencia recisiones laborales, se debe respetar todo el tiempo, como tiene que ser, el debido proceso.

Se hizo notar que la gran cantidad de cámaras de video en las instalaciones académicas es excesiva, ya se hizo referencia a que las están utilizando para levantamientos de acta, siendo esta una prueba circunstancial, además al sindicato se le mencionó por parte de administración que no se utilizarían para este hecho, que únicamente serían para la protección del patrimonio de la Universidad. Se dejó en claro que no se ha discutido con el sindicato este tema, por lo pronto seguiremos rechazando la instalación de cámaras y

estará en contra de la utilización y actitud lesiva por parte de la administración hacia los trabajadores y trabajadoras. Seguiremos exigiendo el retiro de las mismas.

La lucha contra los topes salariales que establece el gobierno federal sabemos que ha sido difícil y que un solo sindicato pueda romper esa política, también. En este rubro tenemos mucho trabajo que hacer en lo interno y al exterior; insistir en una mejor coordinación, de todas las instancias sindicales con anticipación y más en los periodos de revisión, en los que el sindicato como organización tiene que hacerse presente con la unidad y la fuerza emergente de las y los trabajadores de base. Es importante, que el sindicato asuma la disciplina necesaria, y apoyarnos, entre todos, en todas aquellas tareas que se definan o acuerden; tenemos que buscar todo el tiempo salir fortalecido de estos procesos.

El asunto del edificio “S” en la U. Iztapalapa, también está pendiente de resolverse.

POLÍTICA SINDICAL

Hemos procurado todo el tiempo escuchar a los trabajadores, ese fue uno de nuestros compromisos. Hemos procurado estar en cuanta reunión nos ha sido solicitada. Hemos brindado la orientación necesaria al trabajador o trabajadora que lo requiera. Y aquí estamos con la seguridad de que nuestro trabajo nos respalda.

Por estas fechas estaremos ante una nueva administración universitaria, por lo que el sindicato debe fortalecer sus instancias de representación locales y generales. Tenemos que mejorar nuestra coordinación.

Para cumplir con los objetivos y salir adelante con la lucha por nuestras demandas, tenemos que asumir que hace falta trabajar aún más y enfocarnos a lograr una mejor coordinación entre todas y cada una de nuestras instancias.

Tenemos que dejar en segundo plano las controversias entre compañeros, para ello existe CAVEF, es más importante para el sindicato ponernos de acuerdo para fortalecer al sindicato y resolver las problemáticas ante la administración de manera firme y unida.

En los eventos dentro del local sindical, los insumos han sido provistos para la realización de los mismos (galletas, café, agua, etc.), al igual que el equipo de audio, proyectores, etc. De la misma forma se ha coordinado la entrega de propaganda, carteles e información a las diferentes Unidades, Clínicas, Centros de investigación, Casas y ex -Tienda de la UAM, en este rubro solicitamos la colaboración de los GIC's de Organización, sobre todo cuando existe sobre carga de trabajo en las publicaciones y resolver la entrega inmediata de documentos sindicales. En la compra y dotación de los insumos necesarios, al igual que los gastos y apoyos, nos hemos coordinado con las distintas Secretarías y GIC's y Comisionados correspondientes que conforman el SITUAM.

Es necesario, por el bien del sindicato, retomar la discusión fraterna, con base en argumentos y no sobre la base de gritos, descalificaciones, agresiones, insultos. Planteamos también el respeto a las diversas y diferentes posturas políticas sindicales que existen dentro del SITUAM.

Mejorar los ambientes y el rostro del sindicato, en beneficio de los trabajadores, tiene que ser una tarea de todas las afiliadas y afiliados, delegados y estructura. Pero los cambios requieren voluntad y trabajo. Con base al Estatuto, l@s afiliad@s tienen derechos, pero también obligaciones; cada comisión mixta, autónoma y Grupos Internos Coordinadores tienen facultades, pero también responsabilidades; no se diga el Comité Ejecutivo. Los resultados se deben evaluar conforme al trabajo desempeñado.

Los procesos de transición no son los mismos cada dos años, ni duran el mismo tiempo siempre. De igual manera, ningún Comité Ejecutivo es igual a otro. Cada representación sindical tiene su propia identidad, su propia dinámica.

¿Cuándo se ha visto que la administración haga públicas sus diferencias? En cambio, en el sindicato nos vamos con todo contra los propios trabajadores o contra nuestra misma representación, sin tomar en cuenta ni lugar ni las formas.

En el sindicato tenemos que recuperar la ética en la discusión política, álgida pero objetiva, para alcanzar acuerdos finales, realizables, con efectiva coordinación de todas las instancias sindicales.

Volvemos a plantear que hay que dejar atrás y condenar la política nefasta de los memes y la infodemia que circula en redes sociales porque solo confunde al resto de trabajadores, obstaculiza la unidad, debilita la fuerza sindical. Llamamos a no reproducir estas publicaciones y defender al sindicato en las redes. No permitamos el paso a todo aquello que desarticula la lucha sindical, y a la misma la organización sindical.

La información real, verídica, está en las Asambleas departamentales y Seccionales, en los Seccionales de delegados, CGD's, Comités de huelga, Congresos. Participemos ahí o desde ahí. Pidamos la información oportuna de delegados y comisionados.

Una tarea importantísima en estos tiempos es volver a recordar que nuestros comisionados mixtos tienen permisos de tiempo completo para cumplir con su comisión, pero también para desarrollar asambleas en los departamentos e informar sobre sus trabajos de Comisión. Hagamos el trabajo de concientización entre los nuevos trabajadores que se van incorporando.: las nuevas generaciones.

Los compañeros de los Gic's de Organización también deberían tener un calendario de asambleas de toda su Unidad. Ningún Correo debería quedarse sin ser entregado a la base. Ningún cartel tendría que quedarse sin pegar. Cada GIC debería tener su propio Boletín Informativo. El Comité debe apoyar estas tareas.

En fin, un verdadero cambio sindical tiene que darse a través del trabajo mismo. Si realmente queremos volver a ser un sindicato fuerte y de lucha, y cambiar la inercia del "fracaso" o desencanto hay que ajustar todo el trabajo sindical.

Criticar los errores es sano. Autocriticar nuestra actividad, individual y colectivamente, es mucho mejor. Pero, eso sí, todo dentro del ámbito interno del sindicato. No podemos seguir exhibiendo las discusiones internas del sindicato. Estamos de acuerdo en grabar los eventos sindicales, pero si deberíamos resguardar la discusión interna y no transmitir todos los eventos.

Insistiremos en las campañas de afiliación al SITUAM, de manera coordinada, sobre todo en los sorteos temporales y especiales y entre los compañeros académicos. Todo trabajador de base debería estar afiliado.

También tenemos que resolver lo de las palmeras del local sindical, la propuesta de ajuste a los viáticos y el apoyo económico de telefonía.

Retomar las propuestas que se presentan en cada Informe de C.E.

Tenemos que concretar y fortalecer la unidad en la lucha en el sector externo.

POLÍTICA ACADÉMICA

La lucha de los compañeros académicos no ha sido fácil. Desde que el Acuerdo 06/2024 se fue a la discusión a la comisión de carrera académica la respuesta de la administración universitaria se fue diluyendo, de tal manera que todo lo que se trabajó se envió por el Colegio académico hasta una consulta para noviembre de 2025.

Se propone que después de los trabajos del 46 Congreso Ordinario del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, se realice una reunión de instancias, así como convocar a la estructura sindical y al personal académico interesado en una reunión mixta, por las condiciones de trabajo del sector.

En esta reunión se presentará el proyecto de trabajo y se asignarán tareas y responsable por unidad, para recabar la información necesaria y presentar una demanda sólida, así como preparar el emplazamiento a huelga y presentar los documentos e información necesaria para poder argumentar con solvencia y tener una negociación importante.

PROPUESTA PARA FORMAR EQUIPOS DE COLABORACIÓN Y DE TRABAJO DEL SECTOR ACADÉMICO:

OBJETIVO: Se integrarán los elementos, documentos e información para hacer una demanda colectiva con los argumentos legales suficientes para su sustento y entablar la querrela del sector académico contra la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Para este propósito se propone la formación de equipos de trabajo formada por estructura sindical y personal académico y administrativo interesado.

ELEMENTOS PRINCIPALES:

1. **PROFESORES TEMPORALES POR MÁS DE TRES AÑOS VIOLANDO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Se sugiere revisar el artículo 4.3 del RIPPPA y el sentido de orientación hacia la obligatoriedad a concursos de oposición, revisar el Contrato Colectivo de Trabajo en particular la cláusula 109.
2. **TÉCNICOS ACADÉMICOS** se sugiere revisar el RIPPPA en el capítulo correspondiente y las formas de promoción, así como el Contrato Colectivo de Trabajo.
3. **TIEMPO EXTRAORDINARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO**, Se propone hacer un comparativo de tiempo de trabajo contratado, por tipo de contratación: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial.
Establecer la necesidad de definir el equilibrio docencia-investigación, así como las cargas docentes excesivas y hacer el cálculo de horas de trabajo no pagadas.
4. **BECAS Y ESTÍMULOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**, se propone revisar el RIPPPA y su normatividad y demandar de acuerdo con la ley federal del trabajo la incorporación al salario nominal del personal académico.
5. **JUBILACIÓN DIGNA**, se propone promover la creación de un fideicomiso que permita financiar un pago compensatorio que promueva la jubilación.
6. **VIOLENCIA LABORAL**, se requiere recuperar los casos individuales y hacer una orientación de incidencias que permitan la formulación de una demanda.

PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE TRABAJO:

1. Se requiere vincular la estructura sindical donde participen los Asesores Académicos, los miembros del GIC académicos y los miembros de la CMGVPIPPA, así como los profesores interesados en participar del trabajo.
2. Solicitar la programación y cargas docentes por parte de las licenciaturas y posgrados de cada una de las unidades de la UAM.
3. Solicitar la planta docente y tipo de nombramiento, Asistentes, Asociados, Titulares,

Técnicos Académicos de cada una de las unidades de la UAM.

4. Hacer una relación de tiempo contratado: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial de cada una de las unidades de la UAM.

5. Diferenciar el personal académico contratado por tiempo indeterminado y el personal académico contratado por tiempo determinado.

Con la información analizada hacer un diagnóstico de las condiciones de trabajo y la sobrecarga de trabajo docente.

Hacer una revisión de las causales de los concursos curriculares; y determinar el tiempo de convocatorias de esta plaza para determinar la posibilidad de demanda por jubilación, defunción, renuncia o nueva creación, y demandar la convocatoria de concurso oposición preferente para los profesores temporales con antigüedad suficiente.

Se propone hacer un diagnóstico por División y Unidad Académica, en donde se vinculen las violaciones al RIPPPPA, Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo.

Recuperar los argumentos y documentos presentados en la revisión salarial 2025, así como el emplazamiento por violaciones al CCT.

En el diagnóstico planteado se debe considerar la demanda de ampliación de jornada para los profesores y Técnicos Académicos de Medio Tiempo y Tiempo Parcial.

En cada una de las Unidades se debe establecer una alianza con trabajadores administrativos y estudiantes.

Como parte del diagnóstico se requiere hacer un recorrido y detectar el número de trabajadores de confianza y labores que desarrollan para incorporar a la demanda la invasión a la materia de trabajo.

Establecer una bitácora de las agresiones, actos de violencia laboral y represión para hacer las denuncias correspondientes, además de incorporarlas a la demanda general.

Teniendo el panorama general, establecer las estrategias de acciones necesarias por cada unidad y en general por el SITUAM, en los siguientes aspectos:

1. LEGAL, acompañados por un Bufete de abogados del SITUAM quienes elaboraran la demanda con la información obtenida
2. MEDIÁTICA, realizar conferencias de prensa y una estrategia en redes sociales, así como documentales cortos que evidencien las agresiones al personal académico.
3. POLÍTICA, alianzas con profesores organizados de otras instituciones, IPN, UNAM, UACM, etc, y plantear luchas conjuntas.

POLÍTICA DE ALIANZAS

El trabajo de la Secretaría de Relaciones y Solidaridad se basa en fortalecer la relación con otros sindicatos y organizaciones afines al SITUAM. Hoy tenemos las siguientes alianzas referentes:

CNSUESIC.

La Convención Nacional por la Seguridad Social y Solidaria, que se viene trabajando desde la creación del FNDSSS.

SME y la Nueva Central de Trabajadores.

Asamblea Nacional de las Resistencias.

La Conferencia Internacional de solidaridad con los Migrantes. Coordinadora Binacional Contra la Deportación de Inmigrantes.

Coordinadora contra el pago de la deuda externa

CNTE.

El movimiento por la presentación de los normalistas de Ayotzinapa.

Frente Nacional en Defensa de la Seguridad Social y Solidaria.

Solidaridad con Palestina.

Tenemos que fortalecer nuestra Asamblea de Jubilados y Pensionados, SITUAM.

Algunas tareas relevantes.

A preparar las próximas luchas, organizadamente. La propuesta es continuar la discusión y acordar la coordinación en la lucha común por el incremento digno

a los salarios contractuales entre los sindicatos agrupados en la CNSUESIC. Insistir en una mesa de diálogo nacional con el gobierno federal para tratar el tema del rezago de nuestros salarios contractuales, como se planteó en el desplegado en el periódico La Jornada (27/01/2025) y la carta a Presidencia del 1º de mayo.

A recuperar nuestro predio de Lomas Estrella.

Realizar nuestro proceso electoral después del 46 Congreso General Ordinario, y prepararnos para la revisión contractual y salarial de 2026. Propuesta de C.E.

-Publicación de Convocatoria a elecciones: 14 de julio/2025

-Propuesta de días de votación: 12 y 14 de agosto/2025 (días de pago antes del periodo vacacional).

-CGD de informe y validación del proceso electoral y Convocatoria al LIX Congreso General Extraordinario: 19 de septiembre/2025.

Entrega-Recepción de representaciones salientes y entrantes: 29 y 30 de septiembre/2025.

Propuesta de realización del LIX Congreso General Extraordinario: 16, 17 y 18 de octubre/2025.

-CGD de revisión del pliego de demandas: 7 de noviembre/2025.

-Entrega del pliego de demandas para la revisión contractual y salarial al Tribunal F. de A. Colectivos: del 24 al 28 de noviembre/2025.

-Proceso de Prehuelga del 2 de diciembre de 2025 al 1 de febrero de 2026, previa instalación de Comité de huelga.

Gracias a tod@s por su acompañamiento

“Por la Unidad en la Lucha Social”

Comité Ejecutivo

¡Viva el SITUAM!

Julio/2025