



# Informe

---

**Secretaría de  
Conflictos**

# **INFORME DE LA SECRETARÍA DE CONFLICTOS**

## **AL 46 CONGRESO GENERAL ORDINARIO**

**Presente**

### **ENTREGA RECEPCIÓN**

El 11 de septiembre de 2024, se realizó la entrega recepción de la cartera de la Secretaría de Conflictos por parte del C. Uriel Jiménez Saldaña, quien entrego 2 muebles con carpetas de información diversa y 1 mueble vacío.

El mueble 1 con 16 carpetas que contienen información de actas administrativas de las diferentes unidades, asuntos varios, notificaciones, solicitud de intervención y asesoría, revisiones salariales, documentos de congreso y anexos. Así como Contratos Colectivos de años anteriores, libros de derecho, Agenda Penal del DF 2008, Agenda Mercantil 2014, Agenda Civil del DF 2014, FISCOAGENDA 2014, Ley Federal del Trabajo 2022, papelería y otros documentos.

En la actualidad se adquirieron: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (3), Ley Federal del Trabajo 2023, FISCOAGENDA 2024, Agenda Civil Federal 2024, Agenda Civil CDMX 2024, Agenda Laboral 2024 y Libro de Derecho Procesal Civil.

El mueble 2 contiene carpetas con un histórico de diferentes años desde 1974 hasta 2016 y varios engargolados de la Legislación Universitaria.

Así como una computadora y mobiliario, actualmente ya se cuenta con una impresora.

### **ASUNTOS PENDIENTES**

Se me notificaron diversos asuntos que quedaron pendientes como:

- Problemáticas en las unidades académicas entre trabajadores sindicalizados y con los administradores de la universidad.
- Información de demandas civiles y denuncias penales en contra de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que inició la gestión anterior encabezada por Abigail Pamela Gómez, las cuales se les sigue dando cauce legal en tiempo y forma.

## ACTIVIDADES

Desde el inicio de labores en la Secretaría de Conflictos, se propuso principalmente una política de coordinación con los Grupos Internos Coordinadores, para atender problemáticas diversas y con esto detener la política hostil que se venía dando por parte de la administración contra los trabajadores.

En primer término, fue importante establecer una estrategia que permitiera detener la política de represión y la oleada de levantamientos de actas a trabajadores administrativos y académicos, esto se planteó en coordinación con los responsables de asuntos laborales de cada GIC, con la finalidad de garantizar el estado de derecho con el debido proceso y la presunción de inocencia y así evitar la aplicación de la cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para atender estas situaciones me he presentado en algunos levantamientos de acta cuando lo han solicitado los representantes de los GIC's o los trabajadores y ocasionalmente acompañado de un representante de la CMGCyR.

También parte de mi trabajo ha sido apoyar con asesoría a los Responsables de Asuntos Laborales, de cómo llevar a cabo la estrategia de defensa para prevenir una posible rescisión laboral.

Es importante mencionar, que los Grupos Internos Coordinadores, han demostrado una gran responsabilidad para detener los despidos.

En las unidades académicas he atendido diversas problemáticas entre jefes y trabajadores las cuales se han podido resolver a través de la conciliación o acuerdos entre las partes involucradas.

Es importante mencionar, que este informe no incluye nombres de trabajadores ni circunstancias específicas de los asuntos que he atendido con la finalidad de proteger los datos personales y la privacidad de los compañeros bajo el amparo de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Durante este tiempo y con la finalidad de resolver los problemas entre trabajadores una actividad importante ha sido escuchar a todas las partes involucradas en los conflictos, asumiendo una actitud imparcial que permita alcanzar acuerdos conciliatorios.

También he acudido a atender diversos conflictos laborales departamentales y de carácter individual.

En el ámbito de problemáticas entre trabajadores sindicalizados, se observa que este se ha incrementado debido a que en el entorno laboral por diferentes causas se pueden presentar desacuerdos o malos entendidos, inicialmente, cuando estos conflictos son de carácter laboral las instancias sindicales responsables de la solución de estas problemáticas en orden de intervención son: el delegado o delegada departamental, el Grupo Interno Coordinador y Comité Ejecutivo.

Sin embargo, a pesar de estar establecidas las funciones y el orden de intervención de las instancias para resolver las problemáticas al interior del sindicato, algunos trabajadores optan por recurrir directamente a la Secretaria de Unidad, Coordinaciones o jefaturas departamentales.

Lo más complicado ocurre cuando las diferencias que tienen su origen en el ámbito laboral, en la mayoría de los casos se convierten en asunto personal, por lo que las partes involucradas se olvidan de las formas e instancias sindicales que nos señalan los caminos de solución y lo trasladan hacia órganos jurisdiccionales con demandas civiles y/o denuncias penales.

A pesar de los esfuerzos de los representantes de los Grupos Internos Coordinadores y Comité Ejecutivo, para tratar de resolver estas diferencias y evitar posibles rescisiones laborales, los trabajadores involucrados insisten en llegar “hasta las últimas consecuencias”, ingresando documentos de denuncia en contra de sus mismos compañeros y olvidándose incluso de los Estatutos Sindicales, lo que pone en serios problemas a los representantes, ya que si la situación se complica ambas partes al ser trabajadores sindicalizados tendrían que ser representados y defendidos por el sindicato al mismo tiempo.

Por lo anterior, resulta importante que los trabajadores atiendan oportunamente en los departamentos las problemáticas laborales que surgen llevando a cabo asambleas departamentales, a través de los delegados y en algunos casos con apoyo del Grupo Interno Coordinador y/o Comité Ejecutivo, y respetando lo establecido en: el Contrato Colectivo de Trabajo, Manual de Puestos Administrativo, Estatuto Sindical y Acuerdos. Esto permitirá que las diferencias laborales no se conviertan en personales y que estas sean atendidas y resueltas oportunamente sin que se vean afectados los trabajadores en su relación laboral y además se desarrollen las actividades en un ambiente laboral sano.

Con la incorporación de nuevos trabajadores en la UAM, que ha sido una constante en los últimos años, el desconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, Estatutos y Acuerdos, generan en ciertas ocasiones diferencias entre trabajadores, por lo que resulta importante que estos participen en las actividades sindicales (Asambleas Departamentales, Asambleas Seccionales, CGD y Congresos) y además se informen respecto a sus derechos y obligaciones. Otro aspecto a considerar es que revisen con mucha atención cuales son las causales de un posible levantamiento de acta.

Respecto a los asuntos laborales que no han podido ser resueltos en los departamentos o en las unidades estos se han retomado en la Agenda Laboral del Comité Ejecutivo, con las autoridades correspondientes para encontrar la solución.

También se proporciona asesoría laboral a trabajadores que acuden a exponer sus problemáticas al local del sindicato.

Además, se le da seguimiento jurídico en coordinación con el Secretario General, la Secretaria de Organización y Secretaria de Finanzas, respecto a las multas fiscales que son consecuencia de omisiones en los trámites legales de gestiones pasadas.

## DEMANDAS LABORALES CONTRA EL SITUAM

Durante los meses de mi gestión he detectado demandas que no se le dio el seguimiento jurídico adecuado ya que no se acudía a las audiencias o se dejaban de ofrecer pruebas en el momento procesal oportuno.

Por ejemplo, como consecuencia existe una sentencia condenatoria para el SITUAM, ordenando reinstalar a un trabajador en el local del sindicato como personal de base además de pagarle una suma considerable que afecta el patrimonio del sindicato.

Por lo que respecta a las demandas se tiene la siguiente información:

### 1) HERMELINDA “N”.

En el año 2018, Hermelinda “N”, **demandó al SITUAM y a la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización (CAVEF)**, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prescripción de la acción de expulsión.

Con motivo de lo anterior, solicitó el levantamiento de la medida disciplinaria consistente en la SUSPENSIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES, sobre todo lo que se refiere a su candidato en bolsa de trabajo.

Derivado de sus manifestaciones, el SITUAM fue notificado de dicha demanda. Sin embargo, el sindicato no dio contestación a la demanda y nunca se presentó al juicio.

En fecha 8 de junio de dos mil veintidós, se dictó laudo en el que se resolvió que la parte actora acreditó su acción; los codemandados no acreditaron sus excepciones, ni defensas en virtud de que **no comparecieron a juicio y se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo.**

Por lo anterior, se declara la prescripción de la acción de expulsión y el levantamiento de la medida disciplinaria consistente en la suspensión de los derechos sindicales de la parte actora.

Posteriormente, el seis de noviembre de dos mil veintitrés, se dictó un auto donde se ordena nuevamente al SITUAM que dentro del término de tres días siguientes a la notificación, realice el levantamiento de la medida disciplinaria, apercibido que de no dar cumplimiento al requerimiento, se le impondrá a los representantes legales de la parte demandada una multa de \$29,571.50 (veintinueve mil quinientos setenta y un pesos 50/100 M.N.) por no dar cumplimiento al levantamiento de la medida disciplinaria.

En consecuencia, se planteó una propuesta de acta de levantamiento de la medida disciplinaria misma que **debe ser firmada por el Secretario General del SITUAM y la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización (CAVEF), toda vez que ambos fueron demandados y condenados a restituir los derechos sindicales de la actora.** Sin embargo, CAVEF, hasta la fecha no ha firmado la propuesta argumentando que no son ninguna autoridad, lo que puede provocar que se haga efectivo el apercibimiento mencionado.

## 2) ERIK “N”.

Este asunto se encuentra en el Tercer Tribunal Laboral de Asuntos Individuales de la Ciudad de México.

En la gestión 2022- 2024 de Abigail Pamela Gómez Suárez, ingresó como apoyo Erick “N”, recomendado por el ex secretario de finanzas Horacio Raúl Álvarez Miranda, y quien laboró por un período de 6 meses 14 días, la causa del despido fue por vaciar la papelería de la Secretaría de Organización y por reproducir recibos de nómina de la Secretaría de Finanzas indebidamente, todo esto referido por el comité ejecutivo en cuestión.

En fecha catorce de julio de dos mil veintitrés, el C. Erik “N”, interpuso una demanda en contra del SITUAM. Dicha demanda tiene como acción principal su **reinstalación en el puesto que venía desempeñando como Secretaria e inclusive otorgándole en nivel “B” de manera inexplicable a pesar de contar con tan sólo seis meses de antigüedad.**

**En la contestación de la demanda, se reconoció: la existencia del vínculo laboral, la fecha de contratación, horario y jornada de trabajo.**

**En la audiencia testimonial celebrada el trece de marzo de dos mil veinticinco, declararon como testigos a favor del C. Erik “N”: Francisco Javier Rangel Solorzano, Noemí Luján Ponce y Ana Gabriela San Juan Corrales, todos ex secretarios del Comité Ejecutivo 2022-2024.**

El treinta y uno de marzo de dos mil veinticinco, se emitió la sentencia respectiva en contra del SITUAM, la cual consiste en:

**\* Reinstalación al puesto del demandante en el SITUAM.**

\* El **pago de \$192.666.45** (ciento noventa y dos mil seiscientos sesenta y seis pesos 45/100) por concepto de pago de salarios caídos e intereses, aguinaldo, vacaciones, salarios devengados, despensa y horas extras semanales, estos conceptos son contabilizados hasta el momento de la sentencia por lo que el monto se va a incrementar.

\* **Inscripción retroactiva del actor ante el IMSS**, así como el pago de aportaciones y cuotas correspondientes.

El veintisiete de abril del presente año, se interpuso el recurso de amparo.

Es importante mencionar, que en el transcurso del juicio no se dio el debido seguimiento por parte del despacho encargado del asunto, ya que en la etapa de excepciones y defensas omitió justificarlas y jamás satisfizo la carga probatoria correspondiente, también omitiendo aportar el medio probatorio idóneo para desvirtuar la existencia del despido.

Ante esta situación el CGD celebrado el día trece de marzo de dos mil veinticinco, se pronunció porque dichos ex secretarios fueran denunciados ante la CAVEF por actuar en contra del SITUAM.

Por lo anterior, y para dar cumplimiento al resolutivo del CGD, se denunciaron formalmente los hechos antes mencionados ante la CAVEF, con la finalidad de que se investigue y resuelva lo conducente por el daño patrimonial provocado al SITUAM.

### **3) LETICIA “N” VS UNIVERSIDAD AUTONÓMA METROPOLITANA.**

El SITUAM fue llamado como tercero interesado dentro de dicha demanda la trabajadora solicita de la UAM las siguientes prestaciones: devolución de descuentos realizados ilegalmente y el pago de salario correspondiente a la quincena 21/2023.

Derivado de lo anterior en fecha doce de marzo de dos mil veinticinco, el SITUAM fue notificado de dicha demanda, motivo por el cual se realizó la contestación correspondiente en tiempo y forma.

## **ASUNTOS PENALES**

### **1) LOMAS ESTRELLA**

Durante el pasado 45 Congreso General Ordinario, celebrado el día trece de julio de dos mil veinticuatro, en la Unidad Cuajimalpa la Secretaria General Abigail Pamela Gómez Suárez, notifico a los delegados presentes la invasión del predio Lomas Estrella en ese momento.

Concluido el congreso la ex secretaria general realizó visitas al predio Lomas Estrella, con la finalidad de constatar la gravedad de la invasión en su fase inicial.

Una vez que el actual Comité Ejecutivo tomó posesión se hizo cargo de esta problemática a la cual se unieron los vecinos de las diferentes colonias colindantes con el predio, ya que también ellos han sido afectados de manera directa en su patrimonio.

Con la invasión han sido afectados un convento de monjas con el derribó de una barda perimetral, así como a vecinos en sus casas, robo de sus bienes materiales e incremento de inseguridad.

La ex secretaria Abigail Pamela Gómez Suárez, presentó ante la fiscalía la denuncia por despojo.

Actualmente, la carpeta de investigación se encuentra radicada en la Fiscalía de Delitos Ambientales y en Materia de Protección Urbana.

#### **Avances de la carpeta de investigación:**

- Se ratificó el testimonio de Ángel Piña y Víctor Hugo Martínez Rojas.
- Se agregaron a la carpeta diversos videos con los que se cuentan demostrando que el predio se encuentra invadido y que quienes lo invadieron se encuentran construyendo.
- La fiscalía ha realizado diversos actos de investigación dentro de los cuales destacan: inspección en el lugar de los hechos, solicitud de escrituras al Archivo General de Notarías, solicitud

de constancia de antecedentes registrales al Registro Público de la Propiedad y del Comercio de la Ciudad de México.

- Falta agregar a la carpeta de investigación la Constancia de Alineamiento y número oficial del predio, documento que ya se encuentra en trámite.

Se continua el proceso y estamos en espera de la respuesta a cargo de las autoridades correspondientes.

## **2).- ASUNTO HIDALGO**

La carpeta de investigación está en curso.

## **3).- ASUNTO FALSIFICACIÓN DOCUMENTO DE ANTIGÜEDAD SINDICAL**

La carpeta de investigación está en curso.

## **4).- ASUNTO DORANTES**

La carpeta de investigación está en curso.

**ATENTAMENTE**

**“Por la Unidad en la Lucha Social”**

**HÉCTOR FRANCISCO CORTÉS LEYVA**

**Secretaría de Conflictos**

**2024-2026**

**JULIO-2025**