

# CORREO PRE-Huelga

“Por la Unidad en la Lucha Social”



Órgano informativo del SITUAM

31 de enero de 2021

Gestión 2018-2020

## COMISIÓN NEGOCIADORA

### Boletín Informativo #005

#### POSICIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA REVISIÓN SALARIAL 2021



#### Comisión Negociadora

Jorge Dorantes Silva  
Secretario General

Ángel Martínez Galván  
Secretario de Organización

Guadalupe Noel Reyes Reyes  
Secretario de Previsión Social

Rocío Salmerón Gutiérrez  
Unidad Azcapotzalco

Uriel Jiménez Saldaña  
Unidad Azcapotzalco

Genaro Godínez González  
Unidad Cuajimalpa

José Joel Vázquez Ortega  
Unidad Iztapalapa

Arturo Lomas Maldonado  
Unidad Iztapalapa

Arturo León Velasco  
Unidad Xochimilco

Noemí Luján Ponce  
Unidad Xochimilco

Abigail Pamela Gómez Suárez  
Rectoría General

Miriam Hernández  
Centro de Desarrollo Infantil 1

Susana Sandra Cano Cruz  
Centro de Desarrollo Infantil 2



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

Boletín 005

## **Posicionamiento de la Comisión Negociadora Revisión Salarial 2021**

### **1. El contexto nacional debido a la pandemia por el virus SAR CoV-2 (COVID-19).**

A partir de la declaración de emergencia sanitaria por parte de la autoridad federal sanitaria debido a la pandemia por el virus SARCoV2 (COVID-19), la Universidad empezó a tomar una serie de medidas que en su mayor parte debieron ser discutidas y pactadas de forma bilateral en cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Sindicato necesitaba desde un inicio, ante las medidas implementadas de forma unilateral por la Universidad, responder de manera inmediata y contundente, dado que no se podía prever cuanto iba a durar, y no podía quedarse en la inmovilidad a medida que pasaban los meses.

Las consecuencias ahora en la actual revisión salarial 2021 se pueden palpar. La administración de la Universidad avanzó enormemente en menoscabo de las y los trabajadores administrativos y académicos, abusando de su confianza, el sentido de responsabilidad y compromiso, solidaridad, que hemos tenido para la Institución en la que laboramos. Los funcionarios y jefes inmediatos empezaron a ver en ello una suerte de oportunidad para implementar medidas la gran mayoría contrarias las condiciones de trabajo, su organización y funciones de las trabajadoras y trabajadores administrativos, por supuesto, lo mismo ocurrió con los trabajadores académicos, a quienes se le incorporó a un proyecto de docencia decidido en un órgano colegiado de la Universidad, cuyas decisiones no pueden colocarse por encima del contrato colectivo de trabajo, por ende, cualquier acuerdo de carácter bilateral, necesariamente, se debía llevar a cabo antes de su presentación e implementación para que el Sindicato hiciera propuestas, a partir de la consulta a sus afiliados, particularmente, académicos.

Por lo anterior, el protocolo sanitario emitido por la autoridad federal correspondiente ha sido usado por la Universidad en sustitución del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual, rige las relaciones entre la UAM y el SITUAM, además de que el mismo protocolo sostiene se deben sujetar al mismo, es decir que no sustituye las disposiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo, ni tampoco la bilateralidad. Sin embargo, los funcionarios de la Universidad haciendo caso omiso de diferente forma fueron poco a poco, a veces de forma disfrazada o cínica, implementando diversas medidas contra los trabajadores, otras manejándolo como trabajo voluntario, lo cual no existe.

#### **a) En lo externo.**

Derivado de la Pandemia las afectaciones durante este proceso de revisión salarial ha sido totalmente diferente a como se ha acostumbrado por el SITUAM, la falta de la presencia de las y los trabajadores hizo falta en las mesas de negociación y la movilización. Sacar adelante una negociación bilateral en forma virtual, aparte de significar o representar una experiencia nueva, inédita, en cuanto a conseguir una efectiva coordinación, es ya, en sí misma, un



## SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

logro como Sindicato y para quienes participamos en esta encomienda mandatada por el LIII Congreso General Extraordinario del año pasado.

Por otro lado, la administración de la Universidad también apostó a que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) no le diera cauce al segundo emplazamiento, ya que ingresó el 11 de enero del presente y la administración no se dio por notificada sino hasta el 19 de enero. Asimismo, se entrometió en la vida interna del SITUAM, atentando contra la legalidad de la representación del SITUAM, en virtud que en su respuesta a emplazamiento por violaciones señala que interpuso un INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, en contra del Comité Ejecutivo, quienes suscribían el pliego petitorio con emplazamiento huelga, dicha audiencia se llevó a cabo el 25 de enero del 2021 en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, determinando que derivado de la Pandemia, Jorge Dorantes Silva sigue siendo Secretario General del SITUAM, lo mismo que el Comité Ejecutivo.

### **b) En lo interno.**

Uno de los principios acordados internamente en la Comisión Negociadora fue sostener la unidad colectiva por encima de posiciones individuales, el periodo, el mandato de Congreso y la situación especial que estamos viviendo, lo exigía, y en todo momento, cumplir con ello. Mantuvimos siempre una coordinación como la situación lo requería con el Comité Ejecutivo durante todo el proceso.

Por otra parte, a pesar de los llamados constantes en las instancias sindicales por mantener la unidad frente a la patronal, el sindicato se visualizó dividido por medio de comunicados y reuniones paralelas a las reuniones oficiales del Consejo Académico Sindical, dicha instancia tenía que haberse fortalecido desde el inicio de esta Revisión. Plantear en las reuniones sindicales y en redes sociales un “No a la huelga”, de manera anticipada, mientras continuaba el proceso de negociación bilateral, por supuesto, que debilita a cualquier Comisión Negociadora.

Lo que se consideró fue posicionar de nueva cuenta al SITUAM como un sindicato digno, consistente, consecuente, ello no justifica o evita que autocríticamente reconozcamos o asumamos, individual o colectivamente, los probables errores cometidos en esta tarea. Pero todo el tiempo en las plenarios y mesas de negociación se hizo la defensa irrestricta de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la UAM plasmados en el CCT. El SITUAM insistió en todas sesiones por la negociación, la administración se blindó para no dar solución a nuestras demandas.

## **2. Las dificultades que enfrento la Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora dio inicio a los trabajos de la revisión Salarial 2021 en plenaria a partir del día 4 de enero del 2021, desde ese momento vimos la postura que asumiría la representación de la Universidad en las mesas de negociación al pretender imponer sus reglas e impedir que quedará incluido dentro de los puntos atender la problemática laboral que se presentará durante este proceso entre otros puntos.

No es lo mismo reunirse, planear, coordinarse y discutir de manera presencial que virtual. Resolver problemas de internet, contar con el o los dispositivos adecuados para sostener



## SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

una comunicación en línea, fueron algunas dificultades a las que nos enfrentamos de entrada.

Desde diversas ópticas, podemos observar y analizar, por otro lado, que la administración de la Universidad se cobijó en el actual contexto de la emergencia sanitaria nacional, en las decisiones y facultades de Colegio Académico, en las reiteradas alusiones al Laudo del 81, al RIPPPA, entre otros argumentos, para no presentar respuestas mucho más satisfactorias a los dos emplazamientos del SITUAM.

Durante las mesas de negociación fue más que evidente el trato que se da a la representación sindical que ha caracterizado a ésta administración durante su gestión, el clasismo, desdén y desprecio a los trabajadores de base fue más que evidente durante las mesas de negociación de parte de los representantes de la Universidad. Entre “dialogar”, “aclarar” y “explicar”, la UAM consumió la mayor parte de su tiempo en las plenarios con discursos publicitarios. Por estar haciendo planteamientos constantes a la audiencia virtual y no discutir propuestas concretas con el sindicato en mesa, se mantuvo evadiendo que el proceso de revisión salarial es para negociar.

### 3. Comparativo de las propuestas de proyectos de Acuerdos.

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
PETICION NOVENA RELACIONADO CON LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL ACADEMICO	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGCyA, incluirán en el orden del día de la siguiente sesión de la Comisión, un punto referente a la actualización o capacitación para el personal académico, particularmente sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la impartición de docencia.</p> <p><b>SEGUNDO</b> La CMGCyA realizará la detección de necesidades de actualización o capacitación entre el personal académico de la Universidad y, conforme a los resultados obtenidos, incluirá, en su caso, los temas de los cursos respectivos en el siguiente programa de capacitación que apruebe. Una vez que se acuerden los temas de los cursos, se convocarán conforme al procedimiento establecido.</p>		<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGCyA, incluirán en el orden del día de la siguiente sesión de la Comisión, un punto referente a la actualización o capacitación para el personal académico, particularmente sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la impartición de docencia.</p> <p><b>SEGUNDO</b> La CMGCyA realizará la detección de necesidades de actualización o capacitación entre el personal académico de la Universidad y, conforme a los resultados obtenidos, incluirá, en su caso, los temas de los cursos respectivos en el siguiente programa de capacitación que apruebe. Una vez que se acuerden los temas de los cursos, se convocarán conforme al procedimiento establecido.</p>





**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

COMISIÓN NEGOCIADORA

Revisión Salarial 2021

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
PETICIONES QUINTA Y DÉCIMA CUARTA RELACIONADO CON LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL	<p><b>ACUERDO UNICO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGCyA y una vez que se reanuden las actividades presenciales, incluirán en el orden del día de la siguiente sesión un punto relativo a la capacitación para el personal de los CENDI, para lo cual cada parte presentará al pleno de la Comisión su propuesta de capacitación, con el fin de analizar y determinar lo conducente. Para el análisis de dicho punto, se integrará a la CMGCyA una persona asesora por cada parte, que sea trabajadora o trabajador del CENDI, a fin de contribuir al análisis y agilizar los trabajos respectivos, por lo que una vez que se definan los temas de los cursos, se convocarán conforme al procedimiento establecido.</p>	<p><b>ACUERDO UNICO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGCyA y una vez que se reanuden las actividades presenciales, incluirán en el orden del día de la siguiente sesión un punto relativo a la capacitación para el personal de los CENDI, para lo cual cada parte presentará al pleno de la Comisión su propuesta de capacitación, con el fin de analizar y determinar lo conducente. Para el análisis de dicho punto, se integrará a la CMGCyA una persona asesora por cada parte, que sea trabajadora o trabajador del CENDI, a fin de contribuir al análisis y agilizar los trabajos respectivos, por lo que una vez que se definan los temas de los cursos, se convocarán conforme al procedimiento establecido.</p>	<p><b>ACUERDO UNICO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGCyA y una vez que se reanuden las actividades presenciales, incluirán en el orden del día de la siguiente sesión un punto relativo a la capacitación para el personal de los CENDI, para lo cual cada parte presentará al pleno de la Comisión su propuesta de capacitación, con el fin de analizar y determinar lo conducente. Para el análisis de dicho punto, se integrará a la CMGCyA una persona asesora por cada parte, que sea trabajadora o trabajador del CENDI, a fin de contribuir al análisis y agilizar los trabajos respectivos, por lo que una vez que se definan los temas de los cursos, se convocarán conforme al procedimiento establecido.</p>

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
PETICIONES CUARTA, QUINTA Y DÉCIMA QUINTA RELACIONADO CON LAS NECESIDADES DE RETORNO SEGURO A LAS LABORES PRESENCIALES EN VIRTUD DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19)	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b></p> <p>Cuando las autoridades sanitarias competentes decretan el semáforo de emergencia sanitaria en color amarillo, la Universidad conforme a las medidas sanitarias emitidas por la Secretaría de Salud Federal programará las actividades que deban reiniciarse, de lo cual dará aviso de manera inmediata al Sindicato.</p> <p>Una vez que se dé el aviso correspondiente, la Secretaría General y las secretarías de unidad con el grupo interno coordinador respectivo, acordarán como medida excepcional y temporal, el escalonamiento de horarios de entrada, comida y salida, así como jornadas reducidas, con el propósito de mitigar el riesgo a la salud por contagio del virus SARS-CoV-2 (COVID-19).</p> <p><b>SEGUNDO</b></p> <p>Los jefes inmediatos convocarán oportunamente al personal bajo su cargo que debe reanudar las actividades presenciales de acuerdo con el aviso, la programación y lo acordado conforme al punto anterior.</p> <p>En el entendido de que la reincorporación a las actividades presenciales del personal vulnerable se dará hasta que el semáforo epidemiológico esté en color verde.</p> <p><b>TERCERO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato acuerdan que las comisiones mixtas General y las locales de higiene y seguridad continuarán con sus actividades cuando lo consideren necesario y el semáforo epidemiológico se encuentre en color amarillo.</p> <p><b>CUARTO</b></p> <p>Los representantes de los grupos internos coordinadores podrán ingresar a los espacios que se les han destinado dentro de las instalaciones universitarias cuando el semáforo epidemiológico se encuentre en color amarillo, para lo cual cumplirán las medidas establecidas en el Protocolo Sanitario de la UAM ante el COVID-19.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b></p> <p>Cuando las autoridades sanitarias competentes informen que no existe riesgo a la salud y vida, para un retorno a las labores académicas y administrativas, la Universidad, el Sindicato, los grupos internos coordinadores y las comisiones mixtas General y las locales de Higiene y Seguridad acordarán lo conducente, conforme a las medidas sanitarias emitidas por la Secretaría de Salud Federal, lo relacionado al retorno seguro.</p> <p>Los Secretarios Generales UAM-SITUAM, las secretarías de unidad con el grupo interno coordinador respectivo, acordarán las medidas conducentes de manera excepcional y temporal, para atender y evitar la propagación del virus SARS-CoV2 (COVID-19).</p> <p><b>SEGUNDO</b></p> <p>Los secretarios generales UAM-SITUAM, los secretarios de unidad y los grupos internos coordinadores realizarán la programación y lo acordado conforme al punto anterior en el entendido que la reincorporación a las actividades presenciales del personal vulnerable y demás personal, se dará cuando el Consejo de Salubridad General, considere que no existe riesgo para la salud y vida de los y los trabajadores.</p> <p>La reincorporación a las actividades presenciales del personal vulnerable se dará cuando el Consejo de Salubridad General, considere que no existe riesgo para la salud y vida de los y los trabajadores.</p> <p><b>TERCERO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato acuerdan que las comisiones mixtas General y las locales de higiene y seguridad continuarán con sus actividades cuando lo consideren necesario.</p> <p><b>CUARTO</b></p> <p>Los representantes de los grupos internos coordinadores podrán ingresar a los espacios que se les han destinado dentro de las instalaciones universitarias para lo cual cumplirán las medidas establecidas por el Consejo de Salubridad General.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b></p> <p>Cuando las autoridades sanitarias competentes informen que, conforme al sistema de alerta sanitaria, es posible retornar a las actividades presenciales, la Universidad programará las actividades que deban reiniciarse, acorde con las medidas sanitarias emitidas por la Secretaría de Salud Federal, de lo cual dará aviso de manera inmediata al Sindicato.</p> <p>Una vez que se dé el aviso correspondiente, la Secretaría General y las secretarías de unidad con el grupo interno coordinador respectivo, acordarán conforme a los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral, como medida excepcional y temporal, el escalonamiento de horarios de entrada, comida y salida, así como jornadas reducidas, con el propósito de mitigar el riesgo a la salud por contagio del virus SARS-CoV-2 (COVID-19).</p> <p><b>SEGUNDO</b></p> <p>Los secretarios generales, los secretarios de unidad y los grupos internos coordinadores acordarán lo relacionado con el punto anterior, en el entendido que la reincorporación a las actividades presenciales del personal vulnerable se dará hasta que el semáforo epidemiológico esté en color verde.</p> <p>Los jefes inmediatos convocarán oportunamente al personal bajo su cargo que deba reanudar las actividades presenciales de acuerdo con el aviso, la programación y lo acordado conforme al punto anterior.</p> <p><b>TERCERO</b></p> <p>La Universidad y el Sindicato acuerdan que las comisiones mixtas General y las locales de higiene y seguridad continuarán con sus actividades cuando lo consideren necesario y las medidas establecidas por las autoridades sanitarias lo permitan.</p> <p><b>CUARTO</b></p> <p>Los representantes de los grupos internos coordinadores podrán ingresar a los espacios que se les han destinado dentro de las instalaciones universitarias cuando el sistema de alerta sanitaria lo permita, para lo cual cumplirán las medidas establecidas por las autoridades sanitarias competentes.</p>



## SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
<b>PETICIONES SEPTIMA Y OCTAVA RELACIONADO CON LA MATERIA DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE</b>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> La Universidad y el Sindicato están de acuerdo en retomar los resultados de los recorridos realizados por ambas partes en el año 2019, en las unidades Iztapalapa, Xochimilco y Rectoría General, conforme al mecanismo previsto en el acuerdo segundo del convenio general, con la finalidad de acordar lo relacionado con la materia de trabajo del personal administrativo de base.</p> <p><b>SEGUNDO</b> Una vez que las autoridades sanitarias den por concluida la emergencia sanitaria, los secretarios generales analizarán los resultados dentro de tres meses siguientes para, en su caso, determinar lo conducente.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> La Universidad y el Sindicato están de acuerdo en retomar todos los acuerdos del Convenio General, y con respecto a no desplazar la materia de trabajo propia del personal administrativo de base y académico de base, asimismo dar seguimiento a los recorridos realizados por ambas partes en el año 2019, y continuar con los recorridos en las unidades Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma, Xochimilco y Rectoría General y sus dependencias; y los Centros de Desarrollo Infantil 1, 2 y 3, conforme al mecanismo previsto en el acuerdo segundo del convenio general, con la finalidad de acordar lo relacionado con la materia de trabajo del personal administrativo de base.</p> <p><b>SEGUNDO</b> Una vez que las autoridades sanitarias den por concluida la emergencia sanitaria, los secretarios generales, secretarios de unidad y los grupos internos coordinadores analizarán los resultados dentro de los 30 días siguientes para, en su caso, determinar lo conducente.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> La Universidad y el Sindicato retomarán el acuerdo segundo del Convenio General relativo a no desplazar la materia de trabajo propia del personal académico y administrativo de base. Asimismo, se comprometen a dar seguimiento a los recorridos realizados por ambas partes en 2019 y continuar con los recorridos, para lo cual acordarán un calendario conjunto, conforme al mecanismo previsto en el acuerdo segundo del convenio referido, con la finalidad de acordar lo relacionado con la materia de trabajo del personal administrativo de base.</p> <p><b>SEGUNDO</b> Una vez que las autoridades sanitarias den por concluida la emergencia sanitaria, los secretarios generales, secretarios de unidad y los grupos internos coordinadores analizarán los resultados dentro de los 30 días hábiles siguientes. Las unidades universitarias enviarán los resultados a los secretarios generales, quienes determinarán, en su caso, lo conducente.</p>

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
<b>PETICIONES TERCERA Y SEXTA RELACIONADO CON LA DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES, REQUISITOS Y SALARIOS DE LOS NUEVOS PUESTOS PREVISTOS EN EL CONVENIO GENERAL DE 2019</b>	<p><b>ACUERDO ÚNICO</b> La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGT y una vez que se declare terminada la emergencia sanitaria por las autoridades competentes, acordarán las funciones, requisitos y salarios de los siguientes puestos: a) Orientador en Nutrición; b) Psicólogo; c) Promotor de Vinculación; d) Ingeniero de Transmisión; e) Ingeniero del Sistema Digital de Radio; f) Programador-Continuista; g) Realizador de Productos Radiofónicos, y h) Técnico Digital de Radio. Para lo anterior, retomarán el contenido de los anexos 1 y 3 del convenio general celebrado entre ambas partes el 5 de mayo de 2019, conforme a cláusula 215, fracción XXIX del CCT.</p>	<p><b>ACUERDO ÚNICO</b> La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGT, acordarán las funciones, requisitos y salarios de los acuerdos del Convenio General respecto a las plazas del anexo 1 y 3 del citado convenio celebrado entre ambas partes el 5 de mayo de 2019, conforme a cláusula 215, fracción XXIX del CCT.</p>	<p><b>ACUERDO ÚNICO</b> La Universidad y el Sindicato, a través de sus representantes ante la CMGT y una vez que se declare terminada la emergencia sanitaria por las autoridades competentes, acordarán las funciones, requisitos y salarios de los nuevos puestos previstos en los acuerdos tercero y quinto (anexos 1 y 3) del Convenio General celebrado entre ambas partes el 5 de mayo de 2019, conforme a la cláusula 215, fracción XXIX del CCT.</p>



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

Boletín 005

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
PETICIÓN NOVENA RELACIONADO CON LA ACLARACIÓN SOBRE EL CARÁCTER TEMPORAL DEL PROYECTO EMERGENTE DE ENSEÑANZA REMOTA	<p><b>ÚNICO</b> El Secretario General de la Universidad, con la facultad que le otorga el Reglamento Orgánico para conducir las actividades administrativas generales de la Universidad y para representar al Rector General en las relaciones internas de trabajo entre la Institución y sus trabajadores, aclara y refrenda la decisión institucional de que las condiciones acordadas para el desarrollo del PEER son de carácter temporal y se mantendrán sólo mientras prevalezca la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Una vez que las autoridades sanitarias den por concluida la emergencia sanitaria, las actividades académicas se retomarán conforme a lo dispuesto para tal efecto y a las modalidades y condiciones que imperaban antes de la declaración de dicha emergencia; esto es, conforme a lo indicado en las modalidades de operación y de conducción de los planes y programas de estudio aprobados.</p>	<p><b>ACUERDO ÚNICO</b> Una vez que las autoridades sanitarias den por concluida la emergencia sanitaria, las actividades académicas se retomarán conforme a lo dispuesto para tal efecto y a las modalidades y condiciones que imperaban antes de manera presencial de la declaración de dicha emergencia. En el marco de la revisión salarial 2021 y del emplazamiento a huelga por cumplimiento del CCT, el Sindicato manifestó, entre otros puntos, que se brindará certeza en cuanto a que en las condiciones actuales en que se imparte la docencia es una medida académica temporal que se mantendrá mientras dure la emergencia sanitaria, las cuales regresarán a los procesos establecidos en el CCT.</p>	<p><b>ACUERDO ÚNICO</b> Una vez que las autoridades sanitarias competentes determinen el regreso a clases de manera presencial, la Universidad retomará las actividades de docencia conforme a lo dispuesto para tal efecto, así como a las modalidades y condiciones que imperaban antes de la declaración de dicha emergencia.</p>

Petición	1er Propuesta UAM	Propuesta SITUAM	2da Propuesta UAM
PETICIONES TERCERA Y SEXTA RELACIONADO CON LA DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES, REQUISITOS Y SALARIO DEL PUESTO DE EDUCADORA EN INGLÉS PARA LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> Con el fin de atender las necesidades del servicio para el tercer grado de preescolar, en cada uno de los CENDI, derivado del convenio general suscrito entre las partes en 2019, se crea el puesto de "Educatora en Inglés" para incorporarse al Manual de Puestos Administrativos de Base de la Universidad Autónoma Metropolitana, con las funciones y requisitos establecidos en el Anexo 4 del propio convenio, conforme a lo siguiente: Plaza Categoría Adscripción Horario 1 Educadora en Inglés CENDI No. 1 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 2 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 3 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas <b>SEGUNDO</b> Este puesto se ubicará en el rango salarial 15 del Tabulador de Salarios de Personal Administrativo de Base vigente. <b>TERCERO</b> La Universidad, una vez que se declare terminada la emergencia sanitaria por las autoridades competentes, cubrirá las plazas conforme a los procedimientos previstos en el CCT.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> Con el fin de atender las necesidades del servicio para preescolares, en cada uno de los CENDI, derivado del convenio general suscrito entre las partes en 2019, se crea el puesto de "Educatora en Inglés" para incorporarse al Manual de Puestos Administrativos de Base de la Universidad Autónoma Metropolitana, con las funciones y requisitos establecidos en el Anexo 4 del propio convenio, conforme a lo siguiente: Plaza Categoría Adscripción Horario 1 Educadora en Inglés CENDI No. 1 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 2 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 3 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas <b>SEGUNDO</b> Este puesto se ubicará en el rango salarial 17 del Tabulador de Salarios de Personal Administrativo de Base vigente. <b>TERCERO</b> La Universidad, una vez que se declare terminada la emergencia sanitaria por las autoridades competentes, cubrirá las plazas conforme a los procedimientos previstos en el CCT.</p>	<p><b>ACUERDO PRIMERO</b> Con el fin de atender las necesidades del servicio para preescolar, en cada uno de los CENDI, derivado del convenio general suscrito entre las partes en 2019, se crea el puesto de "Educatora en Inglés" para incorporarse al Manual de Puestos Administrativos de Base de la Universidad Autónoma Metropolitana, con las funciones y requisitos establecidos en el Anexo 4 del propio convenio, conforme a lo siguiente: 1 Educadora en Inglés CENDI No. 1 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 2 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas 1 Educadora en Inglés CENDI No. 3 Lunes a Viernes, de 10:00 a 14:00 horas <b>SEGUNDO</b> Este puesto se ubicará en el rango salarial 17 del Tabulador de Salarios de Personal Administrativo de Base vigente. <b>TERCERO</b> La Universidad, una vez que se declare terminada la emergencia sanitaria por las autoridades competentes, cubrirá las plazas conforme a los procedimientos previstos en el CCT.</p>



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

#### **4. Orientación.**

Respecto del primer emplazamiento el SITUAM demandó el 20% de incremento salarial para 2021 y el 15% de retabulación al tabulador para todos los puestos, al respecto a la propuesta presentada el día 27 de enero del año en curso por la representación de la UAM, es insuficiente, este incremento es del 3.4% de salario para el personal académico y administrativo, respecto del ajuste al tabulador del 1.8% a todo el personal administrativo y a los académicos de medio tiempo y tiempo parcial es insuficiente y discriminatorio para los demás académicos de ésta Universidad. Respecto del Vale de Despensa la actualización realizada por la UAM es insuficiente. Ante la situación que se vive en el país consideramos que se deben tomar en cuenta los diversos factores que el Sindicato tiene en su contra para poder tomar decisiones que podría afectar al conjunto de trabajadores por la actitud impositiva de la patronal.

Respecto del segundo emplazamiento del SITUAM respecto al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, la UAM dio respuesta parcial a los 15 puntos de las demandas presentadas ante la JFCA, de lo cual sobre el tema académico omiten dar soluciones claras y precisas negándose a resolver lo con el SITUAM. De las propuestas presentadas por la UAM el día 27 de enero, se presentaron contrapuestas y de manera parcial retomada por la representación de la UAM mismas que serán valoradas por los trabajadores.

En virtud de lo anterior, la comisión negociadora en todo momento se ha sujetado a lo acordado y mandato por el LIII Congreso General Extraordinario y el Comité de Huelga, exponiendo en las mesas de negociación información, elementos y argumentos lo suficientemente sustentados en datos fidedignos para darle solidez a los dos emplazamientos por revisión salarial y violaciones decididas por las instancias antes mencionadas, cuando fue necesario contraargumento para rechazar y evidenciar las inconsistencia y contradicciones en lo que presentaba la Secretaría General de la Universidad y demás funcionarios, de igual manera, cuando fue preciso hizo los puso en evidencia que se negaban a verdaderamente negociar y que montaban más bien una simulación. La comisión negociadora siempre dejó en claro para todos cual fue la estrategia de negociación, la defensa de las condiciones de las y los trabajadores afiliados al SITUAM, la recuperación de la bilateralidad que fue arrancada por la Universidad de manera abusiva y cínica, sobre todo, la defensa del Contrato Colectivo del Trabajo, que la Secretaría General de la Universidad está empecinada en anular.

La Comisión Negociadora nunca bajo los brazos, tan es así que la estrategia le rompió a la patronal los esquemas a los que está acostumbrada, hacer que negocia, y tener negociaciones a modo, esto no lo permitimos, como también no permitimos que se pisotearan una vez más a las y los trabajadores. De manera que hicimos y echamos mano de todo lo que fuera posible para romper con esa actitud de cerrazón, intolerante, y hasta burlona que tuvieron los funcionarios. Ahora, les queda claro que los trabajadores no tendrán más una actitud agachona, servicial, favorable a ellos. Hay que recordar, compañeras y compañeros que la Universidad, y lo más lamentable, al interior de algunos grupos de trabajadores lo cual es preocupante, se le apostaba a que ni siquiera hubiese revisión salarial, lo que implicaba que no hubiera ningún aumento al salario ni ajuste al tabulador, de igual manera, enfrentamos intentos de desestabilizar el emplazamiento por violaciones, como ya se mencionó tanto





**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

COMISIÓN NEGOCIADORA  
Revisión Salarial 2021

Boletín 005

externos como internos, por supuesto, que como lo demandamos y planteamos en las mesas de negociación los ofrecimientos que hace la Universidad son insuficientes, como lo han sido en otras ocasiones, pero al igual que en las anteriores ocasiones la decisión de estallar la huelga o no, más aún en condiciones complejas y difíciles les corresponde hacerlo de manera responsable y comprometida la base de trabajadores afiliados al SITUAM, dado que los resultados están a la vista y con base en ellos tomarán la decisión que resulte la más adecuada.

En lo que a esta Comisión Negociadora le corresponde en el balance se podrán plantear los pros y contras, y las críticas serán muy necesarias para la vida del Sindicato sobre todo ante las adversidades y los enemigos que enfrentas.

**¡SITUAM vive, la lucha sigue y sigue!**  
**¡Hasta la victoria siempre compañeras y compañeros!**

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



“Por la Unidad en la Lucha Social”

## Directorio de contactos

**secretariogeneralsituam@gmail.com**  
ext. 204

**situam.organizacion.18.20@gmail.com**  
ext. 205

**situamconflictos1820@gmail.com**  
ext. 228

**strabajo.18.20@gmail.com**  
ext. 214/215

**situam.academicos@gmail.com**  
2595 6595

**situam.prensa.18.20@gmail.com**  
ext. 230

**situam.solidaridad@gmail.com**  
ext. 221

**secretariafinanzassituam@gmail.com**  
ext.225

**oficialsecretariadeeducacionya@gmail.com**  
ext.206

**previsionsocial1820@gmail.com**  
ext. 207/209/219

---

### Diseño:

Claudia Verónica García García

Consúltalo en: [www.situam.org.mx](http://www.situam.org.mx)

Calzada de Tlalpan número 1036

Tel: 5532 3521/5243 3521/5672 6360