



**COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026**

---

**Comunicado 01**

# **REVISIÓN SALARIAL Y VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2026**

**A las y los afiliados al SUTUACM.**

**Como cada año en el mes de enero la representación legal de las y los afiliados al SUTUACM, emplazamos a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) por Revisión Salarial y Contractual.**

**En 2025 llevamos a cabo la Revisión Contractual y Salarial 2025-2027. En este año corresponde la Revisión Salarial 2026, por lo que la Coordinación Ejecutiva del SUTUACM emplazará a la UACM por incremento salarial y por Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.**

**En este sentido enviamos para su conocimiento el documento que será entregado en el Centro de Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

**El documento anexo está conformado por dos ejes:**

**1.- Revisión salarial.**

**2.- Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo vigente.**

**La intención de este envío es con la finalidad de que todas y todos lo lean, analicen y en su caso anoten alguna Violación que se deba agregar para que, en la Primera Asamblea General Extraordinaria, estemos en condiciones de decidir de manera conjunta sobre este documento, el cuál debe ser ingresado a más tardar el día 28 de enero del presente año.**

**COMBATIVAMENTE**

**“Por una educación científica, humanista, crítica, formativa y popular”**

**Coordinación Ejecutiva**

**2024-2026**

**Ciudad de México, a 21 de enero de 2026**

**Dr. García Diego 164 Colonia Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06720, Ciudad de México**



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

### **1.- Revisión salarial**

**a) Justificación económica: inflación, pérdida de poder adquisitivo y demanda de 13 % de aumento.**

Según datos recientes del INEGI, para noviembre de 2025 la inflación general anual se ubicó en 3.69 %.

Aunque este dato es menor al de años recientes, la inflación acumulada en el periodo de 2015 a 2025 sigue afectando seriamente el poder adquisitivo de los salarios.

En contraste, los salarios del personal de la UACM han sufrido una pérdida real del orden de más del 8 % frente a la inflación acumulada en ese lapso.

**b) Insuficiencia de los incrementos recientes.**

En la última revisión salarial se planteó un incremento de 3.75% directo al salario, más 2.25 % en prestaciones, más ajustes por salario mínimo, para absorber parcialmente la pérdida.

Sabemos que los incrementos otorgados recientemente han sido insuficientes para recuperar la pérdida de poder adquisitivo, por lo que se demanda un aumento salarial considerando la magnitud del rezago.

Por tanto, el 13 % no es un capricho, es un ajuste razonable y necesario para restaurar un poco el poder adquisitivo, y además responde al compromiso de compensación real frente a la inflación sostenida.

**c) Conclusión**

*El emplazamiento a huelga con demanda de aumento del 13 % se fundamenta en una pérdida real sostenida del salario de los trabajadores de la UACM.*

### **2.- Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo vigente**

#### **I. Violación de la Autonomía del Sindicato y de la Cláusula 93. Independencia Sindical.**

**a) Clausula 93 del CCT, LFT, Convenio 87 de la OIT.**

*Se denuncia que la UACM intentó injerir en los asuntos internos del SUTUACM, incluso con supuestas órdenes de realizar publicaciones para asumir posturas institucionales. Esto vulnera la autonomía sindical que garantiza la legislación laboral: en México, un Sindicato debe ser libre e independiente para definir sus posiciones y acciones, razón por la cual se viola el CCT vigente, siendo que tanto él CCT como la legislación nacional e internacional impide la intromisión institucional. Al haberse ordenado al SUTUACM a pronunciarse públicamente.*



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

**SE EXIGE A LA UACM RESPETE LA INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA DEL SUTUACM EN SU TOTALIDAD TANTO EN PLANTELES, ÁREAS Y EN SUS FUNCIONES, SIN COACCIÓN NI IMPOSICIÓN DE MANDATOS, A TRAVÉS DE UN COMUNICADO PÚBLICO**

### II. Violación a la Cláusula 15. Vacantes y Licencias sin goce de sueldo del personal administrativo, técnico y manual.

Denunciamos un congelamiento de **235** plazas vacantes, lo que genera una deficiencia real en el servicio educativo, administrativo y de apoyo en la operación de la UACM.

Lo que ha provocado un crecimiento en la sobrecarga de trabajo para personal existente, que se traduce en menor atención, mayores errores, desgaste laboral, reducción en la calidad en servicios (mantenimiento, apoyo técnico, atención administrativa, etc.), dando como resultado la afectación a la comunidad universitaria, dificultando cumplir compromisos académicos, administrativos y operativos, lo que vulnera la misión institucional y un ambiente de trabajo insostenible, además de la pérdida de materia de trabajo y/o crecimiento profesional para las trabajadoras y trabajadores de base.

**SE EXIGE LA INMEDIATA PRESUPUESTACIÓN Y COBERTURA DE TODAS LAS PLAZAS VACANTES, CON EL FIN DE RESTABLECER LA OPERATIVIDAD COMPLETA DE LA UNIVERSIDAD.**

### III. Violación a la cláusula 38 “Días económico”

Denunciamos que los jefes niegan y/o condicionan a las y los trabajadores para ejercer el derecho de los días económicos.

**SE EXIGE QUE LA ADMINISTRACIÓN RESPETE LA APLICACIÓN DE LA CLAÚSULA DE ACUERDO CON SU CONTENIDO.**

### IV. Violación a la Cláusula 45 BIS. Seguro de Vida.

Denunciamos que con esta fecha no se ha entregado copia del registro de la actualización de la póliza dentro los 10 días posteriores de la actualización del seguro de vida correspondiente.

**EXIGIMOS QUE CON ESTA FECHA, SE REGULARICE LA ENTREGA PERMANENTE Y SE ENTREGUE LA PÓLIZA**

### V. Violación a las Cláusulas

Cláusula 6. Titularidad.

Cláusula 14. Clasificación de las trabajadoras y trabajadores de base.

Cláusula 23. Contratos por servicios profesionales.



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

Denunciamos que la UACM ha realizado indiscriminadamente en el periodo 2025 y proyecta para este 2026 más contrataciones de servicios profesionales y que han estado contratado para realizar trabajos que corresponde por derecho a trabajadores de base, protegidos por el Contrato Colectivo, esto representa una usurpación de funciones generando competencia desleal interna.

Lo cual implica precarización por la pérdida de materia laboral: ya que trabajadores contratados de manera directa bajo figura transitoria (servicios profesionales), sin derechos, antigüedad, prestaciones o seguridad laboral correspondientes vulnera también el CCT. Es importante señalar que tienen acceso al Sistema Integral de Administración (SIA), además de estar subordinados a jornadas laborales específicas y otorgarles herramientas y equipo necesario para realizar estos trabajos.

**SE EXIGE QUE YA NO SE HAGA USO INDISCRIMINADO DE ESTA FIGURA Y EN CASO DE QUE SEA NECESARIA UNA CONTRATACIÓN, ESTAS NO PODRÁN CORRESPONDER A LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS Y LOS TRABAJADORES, POR LO QUE CADA VEZ QUE SE REQUIERA DE ESTOS SERVICIOS, LA ADMINISTRACIÓN DE LA UACM, DEBERA DE CONTAR CON LA OPINIÓN FAVORABLE DEL SUTUACM REFERENTE A QUE NO SE TOCA LA MATERIA DE TRABAJO CUBIERTA POR EL CCT.**

### VI. Violación a las Cláusula 12. Derecho de Antigüedad y Artículo Transitorio Decimonoveno.

Denunciamos que el personal contratado desde antes de 2005, por la UCM o UACM, a la fecha no cuenta con el reconocimiento a su antigüedad real, si bien es cierto que a través de la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo (CMACCT), se ha avanzado con un censo, también se solicitó que a través de la Subdirección de Recursos Humanos se calcule los montos de cuotas no cubiertas tanto por la UACM como por las Trabajadoras y Trabajadores interesados y se conozca los montos que se deberían de pagar, en concreto a la fecha no se ha cumplido con lo señalado en el CCT al 100%, lo que repercute en los derechos laborales consolidados; pérdida de prestaciones y antigüedad siendo una injusticia histórica para las y los Trabajadores de larga trayectoria.

**SE EXIGE A LA ADMINISTRACIÓN DE UACM EL CUMPLIMIENTO DE LA ACTUALIZACIÓN POR CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD ANTE EL ISSSTE PARA CADA UNA DE LAS Y LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN ESTE SUPUESTO.**

### VII. Violación de la Cláusula 48. Tiempo Extraordinario.

Denunciamos el NO pago de horas extras devengadas por trabajadoras y/o trabajadores que han laborado horas extras, sin el pago correspondiente, vulnerando sus derechos laborales y



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

perjudicando económicamente a quienes de manera comprometida y con el fin de apoyar las carencias de personal en la UACM, han trabajado horas extras.

**SE EXIGE EL PAGO DE HORAS EXTRAS YA DEVENGADAS POR TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE NO HAN RECIBIDO EL PAGO CORRESPONDIENTE.**

### VIII. Violación a la Cláusula 19. Procedimiento del ingreso de las Profesoras y Profesores Investigadores.

Denunciamos que a la fecha la UACM no ha informado al SUTUACM respecto al proceso y la contratación de profesoras y profesores investigadores.

La Universidad está obligada a través de los órganos colegiados académicos a informar al SUTUACM las plazas vacantes de personal académico, las condiciones laborales así como los criterios de evaluación y las condiciones de cada convocatoria de ingreso de profesoras y profesores investigadores, fin de que el SUTUACM este en posibilidades de participar en la vigilancia de dichos procesos.

**SE EXIGE QUE LA UACM GARANTICE, QUE NO SE SIGA VIOLENTANDO EL CCT A TRAVÉS DE LOS ÓRGANOS ACADÉMICOS CORRESPONDIENTES Y SE ENTREGUE ESTA INFORMACIÓN EN FORMA Y TIEMPO.**

### IX. Violación de la Cláusula 22. Contrato Individual de Trabajo y Artículo Transitorio Tercero.

Denunciamos que, de acuerdo con lo establecido en el CCT, los formatos para la contratación deberán ser bilaterales, es decir el formato del contrato individual de trabajo deberá ser revisado y avalado por el SUTUACM. En fechas recientes se han realizado contratos de manera unilateral tanto para personal de nuevo ingreso como son los jardineros, como para trabajadores que ocupan plazas temporales, por tanto, existe la violación al CCT, afectando las condiciones laborales de algunos trabajadores/as.

**SE EXIGE QUE SE TRABAJE EL FORMATO DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL, DE MANERA BILATERAL, Y QUE LOS ÚLTIMOS CONTRATOS REALIZADOS EN 2025, TANTO PARA LAS NUEVAS CONTRATACION, COMO LOS QUE SE UTILICEN PARA CUBRIR CONTRATOS TEMPORALES, SE REALICEN DE MANERA BILATERAL, LO QUE PERMITIRÁ QUE EN POSTERIORES CONTRATACIONES SE RESPETE EL CCT.**

### X. Violación de las Cláusulas

Cláusula 36. Actividades Docentes.

Cláusula 39. Periodo Vacacional.

Artículo Transitorio Vigésimo.



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

Denunciamos que, para la elaboración de calendarios escolares, se debe considerar lo establecido en el CCT vigente.

**SE EXIGE SE TOMA EN CUENTA LA OPINIÓN DEL SUTUACM PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS CALENDARIOS ESCOLARES.**

### **XI. Violación de las Cláusula 41. Áreas para consumo de alimentos y Artículo Transitorio Sexto.**

La UACM no ha destinado el espacio que corresponde para consumo de alimentos por parte de las y los trabajadores en los planteles Cuauhtémoc y Centro Histórico, así como el equipamiento correspondiente en cada uno y el acondicionamiento del espacio de Casa Libertad.

**SE EXIGE QUE EN UN PLAZO NO MAYOR A 30 DÍAS NATURALES SEAN DESIGNADOS, ACONDICIONADOS Y EQUIPADOS LOS ESPACIOS FALTANTES.**

### **XII. Violación de la Cláusula 64. Uniformes y Equipo de Protección/64.2**

Denunciamos que a la fecha no se ha cumplido con la entrega de 3 camisas o playeras tipo para cada trabajadora y trabajador de la UACM.

**SE EXIGE LA ENTREGA INMEDIATA DE LA DOTACIÓN DE CAMISAS O PLAYERAS CORRESPONDIENTE A 2025 Y EL COMPROMISO DE ENTREGA DE LA DOTACIÓN COMPLETA DE LA CLÁUSULA 64.**

### **XIII. Violación de las Cláusulas**

**Cláusula 65. De la Comisión de Capacitación y Adiestramiento**

**Cláusula 66. Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.**

**Transitorio Noveno.**

Denunciamos que no se ha presentado ningún programa de detección de necesidades de capacitación para trabajadoras y trabajadores según el área en que laboren. Se señala que la capacitación que se ha dado ha sido determinada de manera unilateral solo para algunos trabajadores.

Es importante mencionar que no se ha capacitado al sector académico, ni al administrativo, técnico y manual, para la atención y convivencia de personas con capacidades diferentes y lo más grave es que este personal ya se hace cargo en los hechos de esta atención, lo que ha provocado levantamiento de actas y denuncias ante las instancias internas en contra de las y los trabajadores de ambos sectores.

**SE EXIGE:**

Dr. García Diego 164 Colonia Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06720, Ciudad de México



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

- a).- SE ELABORE UN PROGRAMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES EN CADA ÁREA DIRIGIDO A LA CAPACITACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**
- b).- UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ESPECIFICO DE ACUERDO CON LA VISIÓN DE INCLUSION DE LA UACM**
- c).- AMBOS PROGRAMAS SEAN ENVIADOS A LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN PARA SU DISCUSIÓN Y APLICACIÓN.**

### XIV. Violación del Artículo Transitorio Quinto.

Denunciamos que a través de la Comisión Mixta de Horarios se acordó, solicitar a través de la Secretaría General de la UACM, a todas las áreas que enviaran sus horarios de atención a fin de estar en posibilidades de analizar y establecer horarios de trabajo continuos.

Si bien es cierto que la Secretaría General presentó una propuesta de horarios, dicha propuesta no está sustentada en la operación real de la UACM, dicha propuesta no se ha analizado, discutido y definido de manera bilateral para poder hacerla del conocimiento de la base trabajadora.

**SE EXIGE CONOCER LOS HORARIOS DE OPERACIÓN DE TODAS LAS ÁREAS EN TODOS LOS PLANTELES Y SEDES, QUE PERMITIRÁ DISCUTIR UNA PROPUESTA REAL.**

### XV. Violación de las Cláusula 10. Trabajadoras y Trabajadores de base y confianza y Artículos Transitorios Primero y Sexto.

Denunciamos que de acuerdo con la lectura del CCT existe un error en el inciso "C" apartado C1, C2 y C3, ya que por alguna razón se duplicó la D1, D2 y D3, se puede ver claramente que los nombres ubicados en los incisos C no corresponden a la definición del puesto existente ya que esos puestos no existen en la plantilla de confianza de la UACM.

**SE EXIGE CORREGIR POR MEDIO DE UN ACUERDO EN LA COMISIÓN MIXTA DE ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ESTE ERROR, Y EN LA REVISIÓN CONTRACTUAL DE 2027 CORREGIR EN LA PUBLICACIÓN.**

### XVI. Violación de la Cláusula 96. Derecho de las trabajadoras y los trabajadores a un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.

Denunciamos que en las diferentes áreas de la UACMM trabajadoras y trabajadores han sido acosados laboralmente por parte del personal que fungen como jefes inmediatos o por los titulares de las áreas.



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

**SE EXIGE SE RESPETE E IMPLEMENTE EN SU TOTALIDAD LA CLÁUSULA 96, A TRÁVES DE UN ACUERDO ESPECÍFICO DE BUENA VOLUNTAD Y RESPETO MUTUO PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN LA UACM.**

### XVII. Violación del Artículo Vigésimo Tercero

Denunciamos que la Universidad a la fecha no ha dado cumplimiento a este Transitorio.

**SE EXIGE QUE SE AGILICEN LOS MECANISMOS PARA DAR CUMPLIMIENTO A ESTE TRANSITORIO.**

### XVIII. Violación del Artículo Décimo Séptimo

Denunciamos que la Universidad no ha convocado para el establecimiento de las mesas de trabajo para el cumplimiento de este transitorio

**SE EXIGE QUE LA UACM ESTABLEZCA FECHAS PARA INICIAR LOS TRABAJOS Y DAR CUMPLIMIENTO A ESTE TRANSITORIO.**

### XIX. Violación del Artículo Décimo Octavo

Denunciamos que la Universidad no ha realizado el censo correspondiente para tener el dato de cuantas personas trabajadoras tienen hijas e hijos con necesidades especiales.

**SE EXIGE QUE LA UACM IMPLEMENTE EL CENSO CORRESPONDIENTE PARA DAR CUMPLIMIENTO AL TRANSITORIO.**

### XX. Violación de la Cláusula 77. Lactancia y Artículo Vigésimo Primero.

Denunciamos que faltan los espacios que corresponden a Centros de Lactancia en la sede Administrativa García Diego, y en los planteles: San Lorenzo Tezonco, Del Valle y Cuauhtémoc.

**SE EXIGE SE INICIEN LOS TRABAJOS PARA LA DESIGNACION DEL ESPACIO DE LACTANCIA QUE MARCA LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN LOS PLANTELES Y LAS SEDES FALTANTE.**

### **3.- Por qué proceder al emplazamiento a huelga**

En virtud de lo antes expuesto:

1. Existe una pérdida salarial real sostenida por inflación, sin compensación adecuada.
2. Se violan múltiples Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que garantizan derechos laborales, condiciones dignas, prestaciones, seguridad, justicia y estabilidad.



## COORDINACIÓN EJECUTIVA 2024-2026

---

3. La UACM ha intentado interferir en la autonomía del sindicato, vulnerando el principio de independencia sindical.
4. La deficiencia estructural generada por congelamiento de plazas y precarización del empleo deteriora tanto las condiciones de trabajo como la calidad del servicio educativo.

Por lo tanto, el emplazamiento a huelga resulta no solo justificable, sino necesario para defender los derechos laborales, exigir cumplimiento de obligaciones contractuales, preservar la dignidad del personal de la universidad, y asegurar condiciones dignas para la comunidad universitaria.