

POR UNA UACM CONGRUENTE CON SUS PRINCIPIOS DE JUSTICIA, DIÁLOGO Y CONCILIACIÓN

La Coordinación Ejecutiva del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM) expresa su profunda preocupación ante situaciones recientes que, más allá de los casos particulares, nos obligan a reflexionar sobre la manera en que las autoridades de nuestra Universidad atiende los conflictos laborales e institucionales y sobre la congruencia entre sus principios y sus prácticas.

La UACM nació bajo principios de justicia social, respeto a los derechos humanos, diálogo, conciliación, construcción democrática y solución pacífica de las controversias. Estos principios no pueden limitarse al discurso institucional: deben hacerse realidad en la forma en que se atienden los conflictos que surgen al interior de nuestra propia comunidad.

LA CONCILIACIÓN COMO PRINCIPIO INSTITUCIONAL.

En diciembre de 2024, la Universidad alcanzó un acuerdo que permitió la reinstalación política de un trabajador (abogado) al reconocer la violación de sus derechos laborales y haber acudido a instancias externas.

Desde nuestra perspectiva sindical, reconocemos que alcanzar una solución mediante el acuerdo y la conciliación constituye un acto positivo de justicia laboral. Sin embargo, el propio caso deja una pregunta que la Administración en turno que se debe responder:

¿Por qué fue necesario una conciliación política en instancias externas para esta reinstalación?

Esta situación evidencia la necesidad de revisar y fortalecer o establecer los mecanismos para prevenir, atender, conciliar y resolver oportunamente los conflictos laborales, evitando acuerdos “políticos” que pongan en riesgo el patrimonio universitario que podrían generar daño patrimonial y malas prácticas dependiendo de la administración en turno.

Una Universidad que cuenta con mecanismos de diálogo y conciliación debe utilizarlos de manera efectiva, no solamente cuando el conflicto ya ha escalado a otras instancias.

EL CASO DEL COMPAÑERO JG**

En este contexto, hemos tenido conocimiento de que nuestro compañero JG**, quien se desempeña con compromiso como chofer al servicio de la comunidad universitaria, enfrenta un procedimiento penal y ha sido citado a una Audiencia Inicial.

De acuerdo con la información que ha sido conocida por esta representación sindical, el procedimiento se relaciona con una acusación por el delito de discriminación, derivada de hechos ocurridos en el ámbito universitario.

Es importante señalar que este pronunciamiento no pretende prejuzgar sobre los hechos, determinar responsabilidades ni interferir en las atribuciones de las autoridades competentes.

COORDINACIÓN EJECUTIVA 2026-2028

El SUTUACM manifiesta su absoluto respeto al debido proceso, a la presunción de inocencia y al derecho de toda persona a contar con una defensa adecuada.

Nuestra preocupación se centra en otro aspecto: la vía mediante la cual se decidió atender este conflicto y la utilización de mecanismos externos antes de conocer si fueron agotadas las alternativas institucionales de diálogo, conciliación y solución de controversias.

UNA PREGUNTA QUE LA UNIVERSIDAD DEBE RESPONDER...

Si en el caso de la reinstalación la Universidad demostró que tiene capacidad para negociar, conciliar y construir acuerdos, resulta legítimo preguntarnos:

¿Esa misma capacidad institucional fue puesta a disposición del caso del compañero JG** antes de recurrir a instancias externas?

La pregunta no busca justificar ninguna conducta ni interferir con las autoridades encargadas de impartir justicia. Busca, fundamentalmente, conocer si la Universidad actuó de manera congruente con sus propios principios y con los mecanismos internos que su normatividad contempla.

Particularmente, resulta necesario conocer el papel desempeñado por la Oficina del Abogado General, considerando que entre sus atribuciones se encuentra la promoción de mecanismos alternativos y la búsqueda de soluciones pacíficas a los conflictos que se presentan dentro de la comunidad universitaria.

Por ello, consideramos indispensable que las autoridades expliquen a la comunidad:

- ¿Qué mecanismos internos fueron activados ante el conflicto?
- ¿Se buscó una solución mediante el diálogo y la conciliación?
- ¿Se dio intervención a las instancias universitarias correspondientes?
- ¿Fueron agotadas las alternativas institucionales antes de recurrir a la vía penal?
- ¿Cuál fue la justificación institucional para acudir a dicha vía?

Estas preguntas no buscan obstaculizar la justicia. Por el contrario, buscan garantizar que la justicia también se construya dentro de la Universidad, mediante procedimientos transparentes, imparciales y respetuosos de los derechos de todas las personas involucradas.

EL USO DE RECURSOS INSTITUCIONALES

Existe además una preocupación legítima respecto de la utilización de recursos humanos, jurídicos y materiales de la Universidad en procedimientos derivados de conflictos que tienen su origen en el ámbito universitario.

Esta preocupación adquiere mayor relevancia en un contexto en el que la institución enfrenta importantes necesidades laborales y operativas, entre ellas la persistencia de más de 200 plazas vacantes, así como diversas demandas de la representación sindical relacionadas con las condiciones de trabajo y la atención de las necesidades de la comunidad universitaria.

No cuestionamos que la Universidad deba ejercer las acciones legales que correspondan cuando sea necesario. Lo que cuestionamos es que la vía penal pueda convertirse en la primera respuesta frente a conflictos que eventualmente pudieron ser atendidos mediante mecanismos institucionales de conciliación y diálogo.

COORDINACIÓN EJECUTIVA 2026-2028

Los recursos de la Universidad deben utilizarse de manera responsable, proporcional y congruente con los principios que orientan a una institución pública de educación superior.

NO A LA JUDICIALIZACIÓN COMO PRIMERA OPCIÓN

Para el SUTUACM resulta preocupante que un conflicto surgido dentro de la comunidad universitaria pueda trasladarse directamente al ámbito penal sin que exista, al menos, claridad sobre el agotamiento de las alternativas internas.

La judicialización debe ser, en su caso, un recurso excepcional y no la primera respuesta institucional cuando existen mecanismos de conciliación y solución pacífica de controversias.

Una institución que promueve el diálogo, la cultura de paz y el respeto a los derechos humanos hacia la sociedad debe ser particularmente cuidadosa en garantizar que esos mismos principios sean una realidad al interior de la Universidad.

NUESTRO LLAMADO A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Por lo anterior, el SUTUACM hace un llamado respetuoso, pero firme, a las autoridades de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México para:

1. Garantizar el respeto irrestricto al debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho a una defensa adecuada del compañero JG**.
2. Informar a la comunidad universitaria si fueron agotados los mecanismos internos de diálogo, conciliación y solución de controversias antes de recurrir a la vía penal.
3. Fortalecer los mecanismos institucionales de conciliación, de manera que los conflictos puedan ser atendidos oportunamente antes de que escalen a instancias externas.
4. Revisar el papel de las instancias jurídicas universitarias para garantizar que sus actuaciones sean congruentes con la obligación institucional de privilegiar soluciones pacíficas y alternativas.
5. Garantizar que los recursos públicos de la Universidad sean utilizados con responsabilidad, proporcionalidad y transparencia, particularmente cuando se trate de conflictos surgidos dentro de la propia comunidad.
6. Establecer mecanismos preventivos de atención a los conflictos laborales e institucionales, evitando que las diferencias se conviertan innecesariamente en procesos administrativos, laborales o penales.
7. Garantizar que ninguna persona trabajadora sea colocada en una situación de indefensión por la falta de mecanismos internos eficaces de atención y conciliación.

UNA UNIVERSIDAD DEBE SER CONGRUENTE CON LO QUE PREDICA

La Contradicción preocupante es, que para llevar a cabo esta acción, se estén utilizando recursos de la UACM a través de la utilización de personal contratado para atender asuntos que afectan a la Institución. Cuando la OAG tiene en su normatividad la función expresa de Atención y Seguimiento de Asuntos Jurídicos: **Representar legalmente y dar puntual seguimiento a los litigios, controversias o procedimientos judiciales y administrativos en los que la Universidad sea parte.** Sin que éstos tengan necesidad de acudir a un juicio; además de difundir y aplicar los medios alternativos de solución al interior de la UACM.

Si esta atribución es letra muerta y la máxima instancia jurídica de la Universidad elige directamente por la judicialización, por un asunto no de la Universidad sino de funcionarios.

COORDINACIÓN EJECUTIVA 2026-2028

¿Qué mensaje se está enviando a la base? Se está demostrando que no existe voluntad real de resolver los conflictos al interior de la casa de estudios y que se prefiere el uso del poder punitivo del Estado contra los propios trabajadores/as.

Como organización sindical, no pretendemos sustituir a las autoridades judiciales ni determinar responsabilidades que corresponden exclusivamente a las instancias competentes.

Nuestra exigencia es más sencilla y, al mismo tiempo, más profunda:

- Que la UACM sea congruente con sus propios principios.
- Si la Universidad cree en el diálogo, debe dialogar.
- Si cree en la conciliación, debe conciliar.
- Si cree en la justicia, debe garantizarla también dentro de sus propios espacios.
- Si defiende los derechos humanos, debe respetarlos en cada una de sus actuaciones.
- Y si cuenta con mecanismos internos para resolver sus conflictos, debe utilizarlos de manera efectiva antes de recurrir a instancias externas, siempre que la naturaleza del caso lo permita.

El fortalecimiento de nuestra Universidad no se logra profundizando los conflictos ni trasladándolos automáticamente a otras instancias. Se logra construyendo soluciones, escuchando a las partes, previniendo los conflictos y haciendo de la conciliación una verdadera herramienta institucional.

Por todo lo anterior, el SUTUACM manifiesta su solidaridad con el compañero JG**, sin prejuzgar sobre los hechos ni sobre las responsabilidades que correspondan, y reafirma su compromiso permanente con la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

¡Porque la justicia laboral no debe depender de un litigio!
¡Porque el diálogo no puede ser solamente un discurso!
¡Porque la conciliación debe ser una práctica institucional!

Y

¡Porque una Universidad que aspira a transformar la sociedad debe comenzar por ser congruente con sus propios principios al interior de su comunidad!

**“Por una educación científica, humanista, crítica, formativa y popular”
COORDINACIÓN EJECUTIVA
2026-2028**

Ciudad de México, a 21 de septiembre de 2026.