

Comunicado 13

PATRIMONIO SINDICAL

A LAS Y LOS AFILIADOS AL SUTUACM PRESENTE.

En atención a los pronunciamientos de las Asamblea de Plantel San Lorenzo Tezonco y Del Valle y Cuauhtepac, así como a la inquietud expresada a través de sus actas de Asamblea en las cuales solicitan reconsiderar la decisión relativa a los apoyos de fin de año, conservar tanto la fiesta de convivencia sindical como el apoyo para la cena y modificar la modalidad de entrega de este último, la CE2026–2028 manifiesta su posición y considera necesario exponer las razones que sustentan la visión que estamos impulsando para el presente y el futuro de nuestra organización.

En primer lugar, reconocemos el derecho de las personas afiliadas a expresar sus inconformidades, presentar propuestas y participar en las decisiones sindicales. La democracia no consiste en evitar las diferencias, sino en generar las condiciones para que estas se discutan con respeto, información suficiente y responsabilidad colectiva. Sin embargo, también debemos comprender que las decisiones sobre el destino de los recursos sindicales no pueden analizarse exclusivamente desde la expectativa de recibir un beneficio inmediato. Es necesario considerar la situación financiera de nuestra organización, sus obligaciones, las necesidades de representación y defensa laboral, así como los proyectos que nos permitan consolidar nuestra autonomía y construir un patrimonio propio.

La discusión sobre los apoyos de fin de año nos coloca frente a una pregunta fundamental: ¿queremos que el SUTUACM se limite a administrar los recursos que recibe o queremos construir una organización sólida, con mayor independencia y con bienes propios que permanezcan al servicio de las personas trabajadoras?

Esta CE considera que debemos avanzar hacia lo segundo, sin desconocer los apoyos presentes ni cerrar la discusión democrática sobre nuestras prioridades.

Antecedentes para que no olvidemos: la defensa de nuestra organización

Hace relativamente poco tiempo, el SUTUACM atravesó una situación delicada que puso en entredicho su propia continuidad. Debemos recordar que hace no mucho tiempo compañeros y compañeras que, junto con la CE2021-2023, respaldaron y votaron la repartición del patrimonio existente y encaminaron acciones a disolver nuestra organización sindical. Este antecedente no puede quedar fuera de la reflexión que hoy estamos obligados a realizar. No se trata de reabrir confrontaciones por el simple hecho de señalar diferencias ni de desconocer el derecho de nadie a disentir. Se trata de reconocer que las decisiones políticas y sindicales tienen consecuencias y que, cuando estas ponen en riesgo la existencia de la organización, sus efectos alcanzan a toda la base trabajadora.

El SUTUACM ha enfrentado dificultades para consolidarse como una organización fuerte, estable y con patrimonio propio. Las confrontaciones internas, la falta de acuerdos y las decisiones que han debilitado su cohesión han dificultado ese proceso.

Por eso, resulta preocupante que, después de haber atravesado una situación en la que estuvo en riesgo la continuidad del Sindicato, sigamos pretendiendo reproducir dinámicas que profundizan las

diferencias y obstaculizan la construcción de un proyecto colectivo. Cuando determinadas posiciones parecen insistir en prácticas que pueden volver a debilitar a nuestra organización, tenemos la obligación de reflexionar sobre sus consecuencias.

Las diferencias políticas son legítimas. Lo que no podemos perder de vista es que nuestra principal responsabilidad consiste en defender los derechos laborales, fortalecer la organización y garantizar que el Sindicato tenga condiciones para continuar representando a sus afiliados.

Esta CE no pretende utilizar los antecedentes para descalificar a quienes hoy expresan su inconformidad. Sin embargo, tampoco considera correcto ignorar nuestra historia reciente. Defender al Sindicato significa aprender de ella, corregir lo que nos ha debilitado y asumir que la reconstrucción requiere responsabilidad, visión de futuro y compromiso con el interés colectivo.

Si queremos una organización capaz de defender el Contrato Colectivo de Trabajo, representar dignamente a sus integrantes y ejercer su autonomía, necesitamos construir algo más que acuerdos coyunturales: necesitamos instituciones sindicales sólidas, finanzas responsables y un patrimonio que dé sustento material a nuestra independencia.

Respecto del formulario enviado para conocer las preferencias sobre las actividades de fin de año, es necesario precisar su propósito y atender la inconformidad expresada por las inquietudes de las Asambleas de Plantel.

Si bien el formulario presentó dos opciones, su finalidad principal fue conocer cuántas personas afiliadas tenían interés en participar en la fiesta de convivencia sindical, considerando los antecedentes de asistencia y los costos que representa organizar una actividad de esta naturaleza, en este ejercicio participaron 470 afiliados de acuerdo al siguiente orden: SLT 121, GADI 97, Cuauhtepac 74, DV 69, CH 60 y CL 49, dando como resultado que el 84.7% votó por el apoyo de cena navideña y el 15.3% por la fiesta.

Es importante señalar que en la última fiesta 2025 que conmemorábamos el *20 Aniversario del SUTUACM*, organizada y pagada por el Sindicato, se contempló una participación aproximada de 660 personas y a pesar de haber sido confirmadas solo asistieron 350. En contraste, cerca de 800 personas hicieron valer el apoyo para la cena de fin de año. Cabe aclarar que el pago del servicio de la fiesta fue para el número de confirmaciones, por lo que esto representó un dispendio de recursos.

Esta diferencia constituye un elemento relevante para analizar el alcance de ambas actividades, su costo y la manera en que pueden atenderse las expectativas de la afiliación.

No es lo mismo organizar una fiesta para un número determinado de asistentes que comprometer un recurso económico para prácticamente toda la afiliación. Son conceptos distintos, con costos y repercusiones financieras diferentes.

Por ello, el formulario buscó obtener la información que permita dimensionar el interés participar en la fiesta y contar con mejores elementos para evaluar las alternativas. Por lo que esto no debe interpretarse, por sí solo, como una decisión definitiva sobre el destino de los recursos sindicales.

La CE mantiene su disposición a escuchar las observaciones planteadas y a explicar las razones de sus decisiones. Al mismo tiempo, consideramos que la discusión debe avanzar hacia el análisis de los costos, las posibilidades presupuestales y las prioridades de nuestra organización.

La participación democrática no consiste únicamente en elegir entre dos opciones. También implica conocer sus consecuencias, deliberar sobre el destino de los recursos colectivos y asumir la responsabilidad de construir acuerdos que beneficien al conjunto de la afiliación.

Las cuotas sindicales que aportamos quincenalmente tienen como finalidad sostener la vida y el funcionamiento de nuestra organización, atender sus obligaciones, equipamiento de planteles, fortalecer la representación sindical y hacer posible el cumplimiento de sus objetivos.

Una vez que las aportaciones ingresan a las cuentas sindicales, forman parte de los recursos patrimoniales de la organización y deben administrarse conforme a los Estatutos, los acuerdos aplicables y las decisiones de sus órganos competentes. No constituyen un fondo individual del que cada afiliado/a pueda disponer proporcionalmente a lo que aporta, ni generan por sí mismas un derecho automático a recibir una cantidad determinada al cierre del año.

Es necesario recordar un principio fundamental: el SUTUACM *no es una caja de ahorro ni una instancia de distribución automática de dinero entre sus afiliados/as, mucho menos un instrumento financiero que ofrezca rendimientos o beneficios monetarios.*

Esto no significa que las personas afiliadas pierdan su derecho a conocer cómo se utilizan estos recursos, por el contrario, al tratarse de recursos colectivos, su administración debe sujetarse a la transparencia, la rendición de cuentas y los mecanismos de vigilancia establecidos por nuestra organización.

También significa que las decisiones sobre el ejercicio de esos recursos deben considerar las necesidades generales del Sindicato, sus compromisos financieros, sus proyectos y las prioridades que se determinen mediante los procedimientos correspondientes.

Recordemos que somos prácticamente 1,000 personas afiliadas. Cuando se propone un **apoyo** en especie de un monto de \$2,000.00 por persona, no estamos hablando únicamente de una cantidad individual: estamos hablando de un compromiso aproximado de \$2,000,000.00 (dos millones de pesos) si se otorgará a toda la afiliación.

Esa es la dimensión real de la decisión que estamos discutiendo.

Cualquier solicitud de monto individual debe multiplicarse por el número total de personas beneficiarias. Una diferencia que puede parecer pequeña cuando se observa de manera individual puede representar cientos de miles de pesos para las finanzas sindicales.

Por eso, antes de comprometernos con una cantidad, debemos analizar cuánto cuesta, de dónde provendrán los recursos, qué otras obligaciones deben cubrirse y qué proyectos podrían posponerse para financiarla.

No podemos discutir únicamente cuánto queremos recibir. También debemos discutir qué necesita el Sindicato, qué puede pagar responsablemente y qué queremos construir con los recursos que aportamos entre todas y todos.

Entendemos que tanto la fiesta de convivencia como el apoyo para la cena tienen un significado para muchas personas afiliadas. Son prácticas que han formado parte de la vida sindical y representan una oportunidad de encuentro, convivencia y reconocimiento al trabajo realizado durante el año.

Esta CE no está en contra de la convivencia sindical ni desconoce que los apoyos pueden representar un alivio para nuestras familias. Lo que sostenemos es que debemos revisar nuestras prácticas y valorar si la manera en que hemos ejercido los recursos durante los últimos años sigue siendo la más conveniente para el conjunto de la organización.

La CE considera que la política de apoyos sindicales debe revisarse con una perspectiva de largo plazo. Nuestro propósito no es eliminar la convivencia ni desconocer las necesidades de las familias, sino evitar que la administración sindical se limite a reproducir año tras año los mismos esquemas sin avanzar en la construcción de mejores condiciones para la organización.

Sin embargo, también es importante recordar que a través de la cláusula 91.1 se han organizado últimamente celebraciones en cada plantel incluyendo en algunos casos “regalos” y estos han sido propuestos, organizados y gestionados por los Representantes de Plantel, además de contar con la fiesta ya autorizada por la UACM.

La petición del Plantel San Lorenzo Tezonco de conservar ambos beneficios y entregar además un apoyo mediante una tarjeta de regalo por un monto no menor a \$2,000.00 merece ser escuchada y evaluada, sin embargo, es importante mencionar por todo lo ocurrido en la historia reciente del SUTUACM, esta Coordinación Ejecutiva basada en sus políticas financieras decimos no a los BONOS!

Comprendemos que una tarjeta permitiría elegir productos de acuerdo con las necesidades particulares de cada persona y de su familia.

Sin embargo, no sería responsable comprometer ese monto sin conocer el costo total de la medida, el número de personas beneficiadas, la disponibilidad presupuestal y las repercusiones que tendría sobre otros compromisos y proyectos sindicales.

Las aportaciones por concepto de cuotas por nivel son de la siguiente manera:

Cuotas sindicales ordinarias				* Apoyo de defunción de familiar \$7,000	
Nivel	Aportación quincenal	Aportación mensual	Aportación anual	Meses de aportaciones	Años de aportaciones
16	\$49.88	\$99.76	\$1,197.12	70.17	5.85
18	\$87.86	\$175.72	\$2,108.64	39.84	3.32
20	\$145.27	\$290.54	\$3,486.48	24.09	2.01
20.5	\$167.15	\$334.30	\$4,011.60	20.94	1.74
85.6	\$175.97	\$351.94	\$4,223.28	19.89	1.66
85.7	\$175.97	\$351.94	\$4,223.28	19.89	1.66
29.5	\$175.97	\$351.94	\$4,223.28	19.89	1.66

* Este es un ejemplo de la cantidad de meses o años de aportación de cuotas sindicales que se requieren.

Cuotas quincenales aproximado de \$124,000.00

Por ello, esta CE considera necesario evaluar las propuestas con criterios de beneficio colectivo, viabilidad financiera, equidad, transparencia y congruencia con los objetivos del Sindicato.

El programa de trabajo establecido y dado a conocer por esta CE plantea como uno de sus objetivos estratégicos impulsar la construcción de un patrimonio propio del SUTUACM, que permita, entre otras metas, contar con un local sindical de nuestra propiedad.

Disponer de un espacio propio no sería solamente una cuestión de infraestructura, representaría un avance en la autonomía material de nuestra organización y permitiría contar con un lugar permanente para realizar reuniones de trabajo, actividades de formación sindical, atención a las personas afiliadas, encuentros de nuestras comisiones y en general la gestión sindical.

Una de las aspiraciones de un Sindicato es consolidar su independencia a través de disponer de recursos, instalaciones y bienes propios, bajo reglas claras de administración, rendición de cuentas y control colectivo. La autonomía sindical no se sostiene únicamente mediante declaraciones, también requiere condiciones materiales para ejercerla.

Por todo ello, proponemos que la discusión sobre los apoyos de fin de año se incorpore a una reflexión más amplia sobre el presupuesto sindical y las prioridades de inversión de nuestra organización. La propuesta patrimonial debe traducirse en un proyecto verificable, con costos estimados, etapas, metas y mecanismos de transparencia, sujeto a los procedimientos de decisión y supervisión que correspondan.

Un apoyo se consume en el corto plazo; un patrimonio, cuando se construye y administra adecuadamente, puede permanecer y beneficiar a muchas generaciones, siendo esta la visión que queremos poner a discusión: *un Sindicato que atienda sus necesidades presentes, pero que también tenga la capacidad de invertir en su futuro.*

CONSIDERACIÓN FINAL

Sabemos que los apoyos de fin de año generan expectativas y que revisar prácticas conocidas puede producir inconformidad. Por ello, consideramos indispensable explicar las razones de cualquier cambio y escuchar los argumentos de quienes solicitan conservar los beneficios existentes.

Al mismo tiempo, tenemos la responsabilidad de plantear con claridad nuestra visión de futuro: un SUTUACM con mayor autonomía, finanzas transparentes, capacidad de organización y patrimonio propio.

No podemos perder de vista que las cuotas sindicales son recursos colectivos y que su administración debe responder a los intereses generales de la afiliación, no únicamente a las necesidades de un momento determinado, razón por la cual se crearon las Políticas Financieras con la normatividad correspondiente misma que se señala a continuación:

Artículos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 24 fracciones I, II, III, IV, y VII; artículo 59, fracciones I, II, III y V artículos 60, 61, 62, 64, y 66 de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM) y en cumplimiento al Acuerdo de la Asamblea General Extraordinaria del 14 de agosto de 2024 que a la letra dice:

ACUERDO III *Por mandato de la Asamblea General las Comisiones Permanentes, Comisión Electoral, Comisión de Honor y Justicia, Comisión de Garantías y Vigilancia presentaran sus reglamentos en su materia y la Comisión de Finanzas, en el caso de esta última también deberá de presentar las políticas financieras del SUTUACM, para que con base en el artículo 46, fracción III de los Estatutos del SUTUACM, sean revisadas y discutidas por la Coordinación Ejecutiva y en su caso aprobadas por el Secretario General del Sindicato.*

Esta Coordinación Ejecutiva convoca a las personas afiliadas a participar en esta reflexión con disposición al diálogo, con información suficiente y con la convicción de que el SUTUACM debe ser una organización que defienda los derechos laborales de hoy, pero que también construya las condiciones para seguir haciéndolo mañana.

¡Por un Sindicato democrático, transparente, autónomo, solidario y con visión de futuro!

COMBATIVAMENTE

"Por una educación científica, humanista, crítica, formativa y popular"
COORDINACIÓN EJECUTIVA 2026–2028
Ciudad de México, a 20 de octubre de 2026.