

Ciudad de México, 12 de mayo de 2021.

COMUNICADO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES BILATERALES Y LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL

**A las y los trabajadores de la UACM
A la Comunidad Universitaria**

Estimadas y estimados trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, reciban un cordial saludo y mi deseo de que se encuentren en cabalidad de salud, al igual que sus familias y sus seres queridos.

Deseo en primer lugar agradecer a las y los trabajadores académicos, manuales y administrativos de nuestra institución cuya labor ha permitido mantener la operación continua de nuestra institución a lo largo de este duro periodo de emergencia sanitaria. Cabe una mención especial para las y los trabajadores que, por la naturaleza de las actividades que les corresponde - principalmente de tipo administrativo y manual- han tenido la disposición para mantener su presencia física en algunas de las instalaciones de la Universidad. Caso muy notorio es el de la sede administrativa de García Diego. Sin su disposición a colaborar en estas difíciles condiciones no podría explicarse que nuestra institución funcione y atienda varias necesidades y obligaciones sustantivas hacia el conjunto de la comunidad. Un ejemplo son las tareas de dispersión salarial que cada quincena nos permite a todos los trabajadores recibir nuestro pago, el cual es un derecho fundamental que nos proporciona bienestar y sustento para nuestras familias. Gracias a cada uno de ustedes queridas compañeras y compañeros.

Durante estos meses de pandemia la UACM se ha mantenido trabajando y ha cumplido con sus tareas sustantivas. Logramos mantener a flote nuestra institución al tiempo que garantizamos para la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores pudieran resguardarse. En todos los momentos acatamos las medidas sanitarias y cumpliremos con todas las indicaciones que se determinen para un retorno gradual y seguro a las actividades. Como saben, la Universidad se mantiene en contacto constante con las autoridades del ramo en lo relativo a la vacunación para el personal educativo. Reiteramos que todas las personas trabajadoras de la UACM tendrán derecho a vacunarse independientemente de su tipo de contratación. En cuanto tengamos información nueva se la comunicaremos.

A lo largo de estos meses hemos buscado compatibilizar las exigencias de operación institucional en condiciones de emergencia con el respeto permanente y estricto al Contrato Colectivo de Trabajo, y sobre todo, priorizar una concepción humanista y sensata sobre las medidas de política laboral que ha sido imperativo implementar. Es decir, garantizar la seguridad y salud de la comunidad trabajadora, buscando soluciones responsables a los innumerables retos inesperados que la emergencia sanitaria nos ha planteado.

En paralelo, hemos cumplido con nuestras obligaciones bilaterales, entre ellas, la negociación salarial del año 2020. Como saben, se pactó un aumento salarial del 3.4% y se acordaron otras medidas para el cumplimiento satisfactorio del Contrato Colectivo de Trabajo planteadas por la representación sindical en la mesa de negociación. Cabe destacar que, en virtud de los compromisos contenidos en el CCT, existen algunas prestaciones fijadas en Salarios Mínimos que tuvieron incrementos del 20% desde enero del 2020 y del 15% desde enero de 2021 las cuales han sido implementadas con puntualidad. Todo en un contexto de cuidado de las finanzas de la institución para garantizar nuestra viabilidad financiera.

Como es de conocimiento público, en los primeros meses de este año debió haberse instalado la negociación contractual que establece nuestro Contrato Colectivo de Trabajo. El emplazamiento a huelga es el requisito de ley fundamental para poder detonar el comienzo de esta obligación, y es un proceso fijado con detalle en la Ley Federal del Trabajo. Corresponde a las partes (Sindicato y Administración) ceñirse con rigor a sus términos. La administración universitaria ha estado en todo momento atenta al cumplimiento de esta obligación con la mejor disposición de diálogo.

Concretamente, el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo establece como requisito para comenzar la negociación, que la Administración (el “empleador”) reciba la notificación formal del emplazamiento a huelga por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que este emplazamiento adquiera validez. Sin esa notificación la institución se encuentra impedida a dar los pasos naturales siguientes que den comienzo a la mesa de negociación.

Por estas razones solicité desde el mes de febrero pasado a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México que nos proporcionará información que nos permita clarificar cuál es el estado que impera en esta materia, de manera que sepamos con certeza cuál es el camino a seguir. Hasta el momento no hemos tenido una respuesta puntual.

Debemos ser muy enfáticos en que no corresponde a esta administración opinar o juzgar sobre la vida y dinámicas internas de la organización sindical, y que nuestra política laboral se rige por el principio riguroso del respeto a la autonomía sindical.

En consideración al compromiso de transparencia les Informamos que ayer recibimos una notificación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la que nos citan a “una plática

conciliatoria” para el próximo 19 de mayo. Por supuesto atenderemos a la invitación en el entendido de que es un buen momento para aclarar los términos legales que rigen las relaciones bilaterales.

Ratificamos nuestra disposición para atender las legítimas reivindicaciones de la comunidad trabajadora de la UACM y dar curso, en respecto al marco legal de la negociación salarial y revisión contractual.

Nada humano me es ajeno

Rectoría