



**LVIII**

Congreso General Extraordinario  
**Unidad Iztapalapa**

7, 8 y 9 DE NOVIEMBRE DE 2024

**A RECUPERAR LA RUTA SALARIAL  
INCREMENTO SALARIAL Y RECONOCIMIENTO  
AL TRABAJO UNIVERSITARIO**

ESPACIO SINDICAL



## **A recuperar la ruta salarial Incremento salarial y reconocimiento al trabajo universitario**

---

Los próximos días 7, 8 y 9 de noviembre de 2024, las y los afiliados del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, nos concentraremos en la Unidad Iztapalapa para celebrar el LVII Congreso General Extraordinario convocado para proponer, analizar y acordar nuestro proyecto sindical de revisión salarial y hacerla presente a la administración de la Universidad Autónoma Metropolitana y a la autoridad laboral que corresponda. Espacio Sindical presenta líneas de propuestas en materia salarial y otras que permitan resolver una serie de problemáticas laborales a partir del análisis del tabulador salarial y la situación laboral que prevalece, mismas que se ponen a consideración de la comunidad de trabajadores universitarios: académicos y administrativos afiliados al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, para ser analizadas y en su caso aprobadas por el conjunto de nuestro sindicato, para que sean planteadas como demandas en la próxima revisión salarial establecida para el día 1 de febrero de 2025.

### **Contexto de la desigualdad social y salarial.**

Para iniciar, nos permitimos explicar la condición general motivada por los últimos acontecimientos de desigualdad salarial en nuestro país, la condición alejosa de algunos sectores de la población para auto otorgarse incrementos salariales, prestaciones y elevadas y exageradas retribuciones vitalicias en cantidades para efectos de las pensiones y jubilaciones.

Es importante mencionar, que a la luz del presupuesto que se le ha venido asignado durante los gobiernos neoliberales al Poder Judicial y que insisten en mantenerse con los privilegios que resultan grotescos para la enorme mayoría de la población, a manera de ejemplo, proporcionamos algunos datos acerca del ingreso salarial base que se otorgan a la Magistrada o Magistrado Presidente que corresponde a la cantidad mensual de 119,851.63 pesos; sin embargo, el sueldo bruto mensual de los Magistrados adscritos al Tribunal puede alcanzar la cantidad de 201,473.75 pesos, el neto mensual es de 135,569.11 pesos, los salarios en promedio presentados son sin prestaciones, por lo que con la suma de prestaciones, que rondan por lo menos los

44 mil pesos al mes, el sueldo de un magistrado logra ascender a más de 163 mil pesos en promedio. En contraste, para los empleados existe una distancia abismal, el sueldo promedio de Oficial Judicial es de 20,518 pesos al mes, para aquellos con el cargo más alto es de 29,206 pesos mensuales.

Por otro lado, los salarios mínimos vigentes a nivel nacional para este año 2024, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se incrementaron en un 20%, representando la cantidad de 248.93 pesos diarios, lo que equivale a 7,468 pesos mensual, mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte corresponde a 374.89 pesos diarios y su equivalente mensual corresponde a la cantidad de 11,246.7.

Mientras que, los salarios contractuales han sido depreciados, pues los porcentajes aplicados por el gobierno federal siguen manteniendo la política de contención, sin rebasar un porcentaje tope; en el año 2023 apenas en general alcanzaron el 4.5 por ciento, en algunos casos solo llegaron al 4 por ciento, para quienes correspondió acompañar sus demandas contractuales a las salariales; en términos de las prestaciones, apenas se pudieron elevar en 1 y 1.5 por ciento.

Para este año, hasta junio del 2024 y con datos de la STPS, las revisiones de salarios contractuales alcanzaron un crecimiento real acumulado de 3.66 por ciento, haciendo notar que ha sido su mejor cifra de la historia para un primer semestre de año, de acuerdo con datos de STPS, habría que decir que ello no es consuelo para la clase trabajadora.

Por otra parte, en el terreno del sector universitario, en días pasados el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), durante su revisión salarial y contractual, aceptó la oferta salarial realizada por las autoridades de la UNAM quedando de la siguiente manera:

**Aumento directo al salario del 4% a partir del 1º de noviembre de 2024, más el aumento del 1% a partir del 1º de diciembre de 2024 y aumento del 0.7% a partir del 1º de marzo de 2025.** Además del 2% en prestaciones por corresponder a su revisión contractual. Los aumentos estarán vigentes del 1º de noviembre de 2024 al 31 de octubre de 2025. De manera que, quedó cancelado el estallamiento a huel-

ga planteada para el primer minuto del 1º de noviembre de 2024.

Habría que decir que los salarios de su tabulador tuvieron un crecimiento importante, en su rango máximo se elevó a la cantidad de **36,450.13 pesos**, que representa una diferencia a favor de **13,832.13 pesos**, frente al techo salarial del tabulador de la UAM que corresponde a la cantidad de **22,618.00 pesos**, en otras palabras, los puestos de mayor calificación que requieren, además de la licenciatura, un posgrado o alguna especialidad, en la UNAM tienen un valor mucho mayor que para los trabajadores con puestos con las mismas

características de formación académica y funciones, es decir en esa Universidad no aplica la condición constitucional de “a trabajo igual, salario igual”.

A continuación, se expresan algunos ejemplos del tabulador administrativo de la UAM en comparación con el tabulador de la UNAM, que se identifican por el nombre del puesto o por las características de los requisitos de escolaridad del perfil del puesto, señalando como quedaron en sus salarios en la UNAM y que son equivalentes a los puestos de la UAM.

<b>TABULADOR UAM 2024</b> <b>A partir del 1 de febrero de 2024</b>		<b>TABULADOR UNAM 2024</b> <b>A partir del 1 de noviembre de 2024</b>	
<b>Rango y PUESTOS</b>	<b>SALARIO</b> <b>Nivel “C”</b> <b>\$</b>	<b>Rango y PUESTOS</b>	<b>SALARIO</b> <b>Nivel “C” máx.</b> <b>\$</b>
Técnico impresor	13,380.74	Rango 10	14,576.22
Analistas de sistemas escolares. Promotor de difusión. Promotor de servicio social. Diseñador gráfico Técnico editorial Analista y redactor documental Y otros.	16,056.44	Rango 12 Pasantes	17,147.94
Enfermera. Instructores de teatro, danza, artes plásticas, de música. Entrenadores Y otros.	13,380.74	Rango 14 Enfermera y otros puestos	21,660.70
Educadora	16,056.44	Rango 15.	25,922.21
Bibliotecario. Psicólogo Arquitecto Nutriólogo	21,371.94	Rango 16. Profesionista titulado	31,134.06

Médicos	22,618.00	Rango 18	36,450.13
Médico del deporte		Profesionista con posgrado	
Médico del trabajo		Profesionista con estudios de posgrado	
Médico pediatra			
Documentalista			
Psicólogo clínico			
Maestro de Laboratorio o Taller.	18,503.02		

Cuadro 1, elaboración propia con datos de los tabuladores de personal administrativo UAM y UNAM.

Todo esto parece confirmar, que la ruta salarial emprendida en el año 2009 y que fue truncada posterior al año 2014, se desvió del camino, pues esa ruta nos permitió elevar anualmente los salarios, más allá del tope salarial impuesto por los gobiernos neoliberales, ruta que debió mantenerse impulsando las estrategias para seguir en la búsqueda de opciones para hacer crecer el salario, con el fin de beneficiar de manera permanente y paulatina al conjunto de las y los trabajadores, como lo fue al iniciar con el incremento a las prestaciones, que como resultado el rubro del reconocimiento al trabajo universitario que subió del 3% al 6%, por lo que a partir de ello, el sindicato emprendió una política de mejora de los salarios de los trabajadores administrativos a través de los ajustes salariales a diversos puestos, fuera de forma parcial o de forma general, o bien con el esquema la Retabulación a los trabajadores, que apenas alcanzó seis años, eso permitió crecer el techo salarial y abrir la brecha entre piso y techo. Estos son temas que no deberán quedar en el olvido, pues el ritmo para elevar el salario se truncó desde hace ya casi una década, es necesario reconocer que han sido logros importantes y que son de urgencia retomar, pues siempre estará vigente el tema de la recuperación y mejora salarial.

El abandono de ese proyecto evidenció que los resultados en las últimas revisiones salariales y contractuales no hayan sido fructíferas, el piso y el techo salarial se estancaron y las brechas salariales entre los rangos y niveles disminuyeron, en el periodo de los últimos dos años se agudizó el efecto negativo, es notable que del rango uno al nueve existe una disminución en términos de pesos y centavos, que para efectos del ascenso escalafonario resulta ser inoperante y va en perjuicio de quien pretende ocupar un puesto inmediato superior, pues su reconocimiento a la escolaridad, experiencia, nuevas habilidades y nuevos conocimientos signi-

fica una supuesta ventaja en pesos que van desde \$1.40, \$5.78 hasta un máximo de \$27.49. Se conservó la distancia entre los demás rangos salariales, que para efectos de crecimiento del tabulador no ha sido suficiente, entre los rangos en que se colocan los puestos técnicos y profesionales el beneficio salarial ha sido poco, pues no hay correspondencia entre el valor que se le debe otorgar a cada uno de los procesos del trabajo universitario, si se compara con otras instituciones de educación superior o bien, con disposiciones de ley o decretos presidenciales para elevar los salarios de algunos sectores, como son el caso de los profesionales de la salud y de la educación.

### **Nulos resultados de la Comisión Mixta General de Tabuladores.**

Ahora veamos los resultados de la CMGT, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra la Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), que dentro de sus facultades está la de atender y resolver todo lo relacionado con las cargas de trabajo, funciones de cada uno de los puestos, adecuarlas a estos y las percepciones que deban corresponderles, entre otras.

Hasta ahora, la comisión tiene en proceso de análisis muy lento, al menos 32 casos de trabajadores o de grupos de trabajo que solicitan la revisión de su puesto o de los puestos de grupos de familia, al seno de la misma comisión, el desinterés de la representación de la universidad, quien se resiste a proporcionar respuestas en tiempos establecidos en el CCT, además de la tardanza, en su mayoría las rechaza a pesar de los argumentos que sustentan las peticiones, en los únicos dos casos se han reconocido de uno y dos rangos salariales, que son los puestos de Técnico Contable y Auxiliar de Museografía, en un periodo de por lo menos dos años, mientras que otros están en espera mucho más tiempo.

Entonces surgen las interrogantes: ¿Cuánto tiempo los trabajadores deberán esperar para lograr que sean reconocidas y resueltas en favor sus demandas? ¿Por qué las y los trabajadores o los grupos de trabajo deben interponer un oficio con sus peticiones? La respuesta es simple, el mismo Contrato Colectivo de Trabajo les otorga las facultades de revisar los puestos, no solo del personal administrativo, también para el personal académico.

La CMGT requiere apegarse al CCT, realizar un trabajo con eficiencia y ofrecer resultados, actualmente para la gran mayoría de los puestos se requiere del reconocimiento a las funciones que implica mayor conocimiento y habilidades, mayor preparación, e incluso la escolaridad, y desde luego a la capacitación que muchos de los trabajadores invierten por su cuenta sin que los factores mencionados sean valorados directamente en los incrementos al salario.

Los resultados que ofrece la administración en términos de dedicación y eficiencia son negativos, existen otros grupos de trabajo o puestos que no han solicitado su retabulación, ubicación o reclasificación, y sin embargo debieran ser considerados para colocarlos en rangos superiores, son los casos de los Maestros de Laboratorio y Taller, los Entrenadores, Instructores, Técnicos en Clínicas Estomatológicas, incluyendo los mencionados en el cuadro comparativo arriba expuesto con los puestos de la UNAM, por mencionar solo algunos, los puestos requieren de ser valorados al nivel de los que por conocimientos y escolaridad se exige ser especialista además de los conocimientos generales en su área de conocimiento en su materia.

Es urgente revertir tal situación mediante la cual, equivocadamente, algunas voces internas del sindicato le dieron la comodidad y la salida a la Universidad para despreciar las demandas salariales de las y los trabajadores, que en su momento y a través de un proyecto integral marcaron los pasos y el ritmo para resolver el salario de todo el personal de base, la ubicación de los puestos en los rangos, el reconocimiento al desempeño de nuevas funciones, la integración de las nuevas tecnologías, el conocimiento y habilidades desarrolladas, la inversión de la capacitación por las y los trabajadores para enfrentar los retos que apremiaban las nuevas necesidades en los procesos de trabajo.

Es por esto que el sindicato debe retomar el rumbo en materia salarial y ser un factor de respuestas a la demanda salarial del personal de base, es urgente que el sindicato retome los tres rubros y el rumbo en materia salarial y demande a la Universidad un porcentaje directo al tabulador salarial,

ajuste al tabulador y recupere lo adeudado por la representación de la Universidad y los acuerdos no cumplidos en materia salarial, así como exigir que se hagan efectivos los acuerdos refrendados en la revisión salarial de 2019.

Para alcanzar el reconocimiento del trabajo universitario a través de elevar los salarios para el personal administrativo y académico de la UAM, se requiere de reconstruir estrategias que ayuden a corregir las inconsistencias del tabulador, para ello, **proponemos la construcción de un proyecto integral desde la perspectiva sindical, y concretar un tabulador que reconozca la labor universitaria de los trabajadores.**

Por consiguiente, las y los trabajadores deberán tomar las mejores decisiones para elaborar nuestra demanda salarial y emplazar a huelga a la universidad el próximo primero de febrero de 2025. A continuación se presentan las propuestas concretas en el tema salarial y los criterios para presentar nuestra demanda de ajuste al tabulador.

I. Incremento directo al salario de un **35%** para el personal administrativo y académico.

II. Ajuste al tabulador de salarios académico y administrativo.

III. Incorporación de las becas y estímulos al salario para el personal académico.

IV. Cumplimiento al acuerdo de recuperación o mejora salarial.

Presentar un proyecto de tabuladores administrativo y académico con los siguientes Criterios:

1. Elevar los pisos y techos salariales de ambos tabuladores, acorde a los salarios máximos del sector universitario y de investigación.

2. Armonizar los grupos de trabajo de los puestos disminuyendo las distancias en los rangos.

3. Ampliar la distancia entre los rangos y niveles.

4. Corregir el empalme que genera en el tabulador administrativo del nivel inferior en su nivel "C" al nivel "A" del rango inmediato superior.

5. Lo anterior solo se puede lograr si se aplica un porcentaje de incremento entre rango y rango para tener beneficio en el ascenso escalafonario al rango superior inmediato.

6. Que integren todos los puestos de trabajo y se beneficien salarialmente al total de trabajadores, sean administrativos o académicos, con la finalidad de elevar el piso y el techo de ambos tabuladores.

7. Ubicar los puestos en el rango salarial del tabulador, reconociendo los factores de escolaridad y experiencia y comparando en favor los salarios de otras instituciones universitarias y de investigación.

8. Hacer efectivos los derechos constitucionales de “a trabajo igual salario igual” en comparación con las instituciones universitarias y de investigación aplicables.

9. Proporcionar el salario que por disposición presidencial se han elevado desde 2023 para los puestos del tabulador UAM, directamente relacionados con la atención a la salud y a la educación.

### **Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y Demanda Interna.**

A manera de síntesis, y a pesar de que la representación de la universidad violenta reiteradamente diversas cláusulas del CCT, es importante señalar que si se establece una demanda ante las autoridades laborales y frente a la UAM, todos y cada uno de los casos mencionados, es obligado presentar evidencias, que además sean irrefutables para que procedan a la exigencia de la reparación de las mismas, si es posible contar con ellas, entonces procederá demanda a la institución por violaciones al contrato colectivo de trabajo, evitemos repetir la historia de las demandas en los últimos dos años, en las que nunca fueron conocidas por las y los trabajadores, justificando su incompetencia al mencionar que eran más de mil hojas y no eran fácil de fotocopiar, palabras textuales de la representante en ese periodo.

Es decir, el sindicato requiere elaborar sus demandas con todo el apoyo de documentos que prueben la violación, de no ser así, entonces se puede establecer la demanda interna que integre aspectos generales y sustantivos de incumplimientos, evitando desvirtuar las justas demandas de las y los trabajadores, de modo que requerimos de la construcción de una demanda que contengan entre otros los siguientes temas generales: falta de bilateralidad, incumplimiento a los acuerdos, materia de trabajo, plantilla de personal de plazas no cubiertas y plazas de nueva creación, prestaciones económicas y sociales no otorgadas, pensión complementaria, condiciones de trabajo.

De ahí que las secretarías de Conflictos, Trabajo, Previsión Social, Educación y Análisis, además de los responsables de los Grupos Internos Coordinadores y los representantes ante las distintas comisiones mixtas podrían aportar para la construcción de dichas demandas.

Por último, el sindicato tendrá que hacer un mayor esfuerzo para que los resultados, traducidos en acuerdos del congreso extraordinario sean del mayor consenso y las y los trabajadores se apropien de las demandas para su defensa.

**Por la Unidad en la Lucha Social**  
**ESPACIO SINDICAL**  
**Noviembre 2024.**

